

**PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH
DASAR NEGERI DI KECAMATAN NGAWEN
KABUPATEN GUNUNGKIDUL**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan

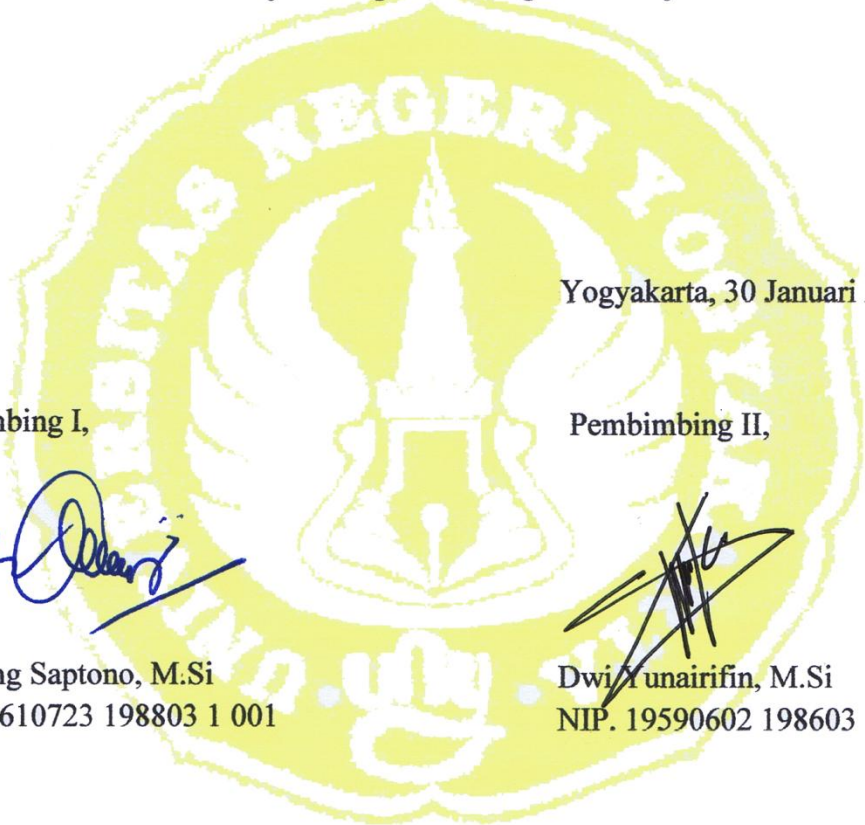


Oleh
Megasari
NIM 10108241017

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
JURUSAN PENDIDIKAN PRASEKOLAH DAN SEKOLAH DASAR
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
MARET 2014**

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngawen Kabupaten Gunungkidul"** yang disusun oleh Megasari, NIM 10108241017 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.



Yogyakarta, 30 Januari 2014

Pembimbing I,

Bambang Saptono, M.Si
NIP. 19610723 198803 1 001

Pembimbing II,

Dwi Yunairifin, M.Si
NIP. 19590602 198603 1 004

SURAT PERNYATAAN

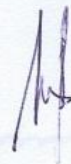
Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Megasari
NIM : 10108241017
Program Studi : Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul Skripsi : Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap
Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di
Kecamatan Ngawen Kabupaten Gunungkidul

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah berlaku.

Tanda tangan yang tertera dalam lembar pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, 30 Januari 2014
Yang menyatakan,


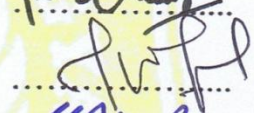
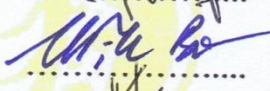
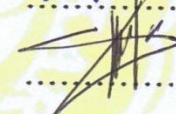


Megasari
NIM 10108241017

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN NGAWEN KABUPATEN GUNUNGKIDUL” yang disusun oleh Megasari, NIM 10108241017 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 18 Februari 2014 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Bambang Saptono, M. Si.	Ketua Penguji		11/3 - 14
Supartinah, M. Hum.	Sekretaris Penguji		10/3 - 14
Dr. Udik Budi Wibowo	Penguji Utama		7/3 - 14
Dwi Yunairifi, M. Si.	Penguji Pendamping		11/3 - 14

Yogyakarta, 20 MAR 2014

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan,



Dr. Maryanto, M. Pd.

NIP 19600902 198702 1 001

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanlah hendaknya kamu berharap”
(QS. Alam Nasyrah: 68)

“Semua akan mungkin jika kita mau berusaha dan berdoa”
(Penulis)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karyaku ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku yang selalu membimbing, memotivasi, mendoakanku.
2. Almamaterku
3. Agama, Nusa dan Bangsa

**PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH
DASAR NEGERI DI KECAMATAN NGAWEN
KABUPATEN GUNUNGKIDUL**

Oleh
Megasari
NIM 10108241017

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan pengaruh tipe kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngawen Kabupaten Gunungkidul.

Penelitian dilakukan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngawen dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis survey. Populasi penelitian adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngawen dengan jumlah 188 guru. Jumlah sampel diambil berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan sebanyak 118 guru. Pengambilan sampel secara *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Pengujian validitas instrumen dengan teknik korelasi *product moment Karl Pearson* dan reliabilitas dengan rumus *Cronbach's Alpha* dan uji coba dilakukan terhadap 30 guru dari 4 SD di wilayah Kecamatan Semin Kabupaten Gunungkidul. Uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas, linieritas dan multikolinieritas. Uji Hipotesis menggunakan analisis *chi square*.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngawen Kabupaten Gunungkidul karena harga *chi square* hitung ternyata lebih besar dari tabel ($8,24 > 5,991$). Hasil analisis data menyatakan bahwa terdapat pengaruh sangat rendah antara tipe kepemimpinan otoriter terhadap kepuasan kerja guru ditunjukkan dengan koefisien korelasi atau ρ sebesar 0,052, pengaruh sangat rendah antara tipe kepemimpinan bebas terhadap kepuasan kerja guru ditunjukkan dengan koefisien korelasi atau ρ sebesar 0,045, dan pengaruh kuat antara tipe kepemimpinan bebas terhadap kepuasan kerja guru ditunjukkan dengan koefisien korelasi atau ρ sebesar 0,707. Kepuasan kerja guru paling rendah karena pengaruh tipe kepemimpinan kepala sekolah otoriter yaitu 26,27%, tipe kepemimpinan kepala sekolah bebas memberikan pengaruh sebesar 27,97% terhadap kepuasan kerja guru, sedangkan kepuasan kerja guru paling tinggi karena pengaruh tipe kepemimpinan demokratis sebesar 45,76%.

Kata-kata kunci: *tipe kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja guru*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirrobil'alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngawen Kabupaten Gunungkidul”.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa keberhasilan penulisan skripsi ini berkat rahmat dan hidayah Allah SWT juga atas bantuan moral maupun material dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu sudah selayaknya dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Rochmat Wahab, M. Pd, MA, selalu Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Fakultas Ilmu Pendidikan.
2. Bapak Dr. Haryanto, M. Pd, selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penyusunan skripsi.
3. Ibu Hidayati, M. Hum, selaku Ketua Jurusan Pendidikan Pra Sekolah dan Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberi izin kepada penulis untuk menyusun skripsi.
4. Bapak Bambang Saptono, M. Si selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu dengan tulus untuk membimbing penulisan skripsi.
5. Bapak Drs. Dwi Yunairifi, M. Si selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu dengan tulus untuk membimbing penulisan skripsi.
6. Bapak Yuwana Sutanta, M. Pd selaku Kepala UPT TK dan SD Kecamatan Ngawen yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian di Kecamatan Ngawen.
7. Kepala Sekolah dan Bapak/Ibu guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngawen yang telah membantu penulis untuk melakukan penelitian di sekolah.

8. Staf dan karyawan Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah berperan dalam membantu penulisan skripsi.
9. Kedua orang tuaku, adikku, nenekku yang selalu membimbing, memotivasi, mendoakanku untuk selalu menjadi orang yang berguna bagi agama, keluarga, bangsa dan Negara.
10. Sahabatku, teman-teman kos, dan orang tersayang yang selalu memberikan bantuan, motivasi dan saran.
11. Teman-teman kampus II, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam penulisan skripsi.
12. Semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu yang telah ikut berperan serta membantu dalam penulisan skripsi ini.

Semoga amal kebaikan Bapak/Ibu/Saudara/Teman-teman mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Yogyakarta, 28 Februari 2014
Penulis,



Megasari
NIM 10108241017

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja Guru	
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
2. Teori Kepuasan Kerja.	11
3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru	13
B. Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah	
1. Pengertian Kepemimpinan	17
2. Fungsi Kepemimpinan	18

3. Syarat Kepemimpinan	20
4. Gaya Dasar Kepemimpinan	21
5. Tipe Kepemimpinan	
a. Tipe Kepemimpinan Otoriter	23
b. Tipe Kepemimpinan Bebas	26
c. Tipe Kepemimpinan Demokratis	29
6. Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	31
7. Kepala Sekolah	
a. Pengertian Kepala Sekolah	33
b. Fungsi dan Tugas Kepala Sekolah	34
c. Peran Kepala Sekolah	35
C. Penelitian yang Relevan	36
D. Kerangka Berpikir	37
E. Hipotesis Penelitian	39
F. Definisi Operasional.....	39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	40
B. Desain Penelitian	40
C. Variabel Penelitian	41
D. Tempat dan Waktu Penelitian	44
E. Paradigma Penelitian	44
F. Populasi dan Sampel Penelitian	45
G. Teknik Pengumpulan Data	47
H. Pengembangan Instrumen Penelitian	48
I. Teknik Analisis Data	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	
1. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	56
2. Pengujian Prasyarat Analisis.....	56
3. Pengujian Hipotesis.....	61

B. Pembahasan	63
---------------------	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	66
---------------------	----

B. Saran.....	67
---------------	----

DAFTAR PUSTAKA	68
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	70
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Jumlah Guru SD Negeri di Kecamatan Ngawen Tahun Pelajaran 2013/2014.....	46
Tabel 2. Jumlah Sampel Guru SD Negeri di Kecamatan Ngawen Tahun Pelajaran 2013/2014.....	47
Tabel 3. Kisi-Kisi Angket Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah	49
Tabel 4. Kisi-Kisi Angket Kepuasan Kerja Guru	50
Tabel 5. Skor Alternatif Jawaban Angket	51
Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Distribusi Data.....	57
Tabel 7. Rangkuman Hasil Uji Linieritas Distribusi Data	59
Tabel 8. Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas Distribusi Data.....	60
Tabel 9. Distribusi Persepsi guru tentang Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja.....	61
Tabel 10. Hasil Korelasi Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru	61
Tabel 11. Perbandingan Kepuasan Kerja Berdasarkan Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	45
Gambar 2. <i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	58

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Pedoman Lembar Observasi.....	70
Lampiran 2. Uji Coba Instrumen Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru.....	71
Lampiran 3. Rekapitulasi Data Uji Coba Instrumen.....	77
Lampiran 4. Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Instrumen Tahap I.....	80
Lampiran 5. Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Instrumen Tahap II.....	84
Lampiran 6. Angket Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru.....	87
Lampiran 7. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian.....	90
Lampiran 8. Uji Prasyarat Analisis.....	97
Lampiran 10. Uji Hipotesis.....	99
Lampiran 11. Surat Keterangan.....	100

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru merupakan bagian dari tenaga kependidikan yang memegang peranan paling penting dalam pembentukan sumber daya manusia potensial. Mutu pendidikan sekolah ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugasnya. UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengemukakan bahwa guru yang berkualitas adalah guru yang memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Lebih lanjut PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kualitas seorang guru tersebut akan menentukan kualitas suatu pendidikan yang diampu.

Pendidikan yang berkualitas tinggi perlu memperhatikan faktor-faktor seperti kepuasan kerja dari guru. Kepuasan kerja merupakan komponen utama dari iklim organisasi dan elemen penting dalam hubungan antara pihak manajemen dan pekerja. Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Pentingnya kepuasan kerja guru tersebut karena berhubungan dengan keefektifan guru yang secara pasti akan mempengaruhi prestasi siswa.

Sikap guru terhadap pekerjaan merupakan keyakinan seorang guru mengenai pekerjaan yang diemban disertai adanya perasaan tertentu, dan

memberikan dasar kepada guru tersebut untuk membuat respons atau berperilaku dalam cara tertentu sesuai pilihannya. Sikap guru terhadap pekerjaan mempengaruhi tindakan guru tersebut dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Seorang guru yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, maka sudah barang tentu guru akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pengajar dan pendidik di sekolah dengan penuh rasa tanggung jawab. Demikian pula sebaliknya seorang guru yang memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya, pastilah dia hanya menjalankan fungsi dan kedudukannya sebatas rutinitas belaka. Sikap guru terhadap pekerjaan dapat dilihat dalam kepuasaannya terhadap pekerjaan maupun dalam bentuk motivasi kerja yang ditampilkan. Guru yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, sudah barang tentu akan menampilkan kepuasan yang baik terhadap pekerjaannya maupun motivasi kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja bagi guru merupakan hal yang sangat penting karena menyangkut masalah hasil kerja. Kepuasan kerja diperoleh melalui hal-hal seperti kebutuhan fisik yang terpuaskan di luar pekerjaan, kebutuhan sosial terpuaskan melalui hubungan pribadi di sekitar pekerjaan, sedangkan kebutuhan egosentrik terpuaskan melalui pekerjaan. Terciptanya suatu kepuasan kerja salah satunya dipengaruhi oleh sikap pemimpin dan kepemimpinannya.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi serta dalam memotivasi perilaku pengikutnya. Bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang disebut sebagai pemimpin. Kepemimpinan yang efektif akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsi-fungsinya. Fungsi kepemimpinan tersebut berhubungan langsung

dalam kehidupan organisasi yang mengisyaratkan bahwa pemimpin merupakan bagian dari organisasinya. Pemimpin dalam menjalankan fungsinya tersebut mempunyai pola yang berbeda-beda baik dalam hal cara mempengaruhi, mengarahkan, maupun mendorong bawahannya. Perbedaan pola kepemimpinan itulah yang sering disebut sebagai tipe kepemimpinan.

Tipe kepemimpinan adalah pola perilaku yang dilakukan oleh seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sepanjang diamati oleh orang lain. Bentuk atau pola kepemimpinan di dalamnya diimplementasikan satu atau lebih perilaku atau gaya kepemimpinan sebagai pendukungnya. Oleh karena itu pendukung tipe kepemimpinan bersumber dari gaya atau perilaku kepemimpinan yang sebagian terdapat dalam teori kepemimpinan.

Tiga tipe pokok pemimpin yaitu tipe kepemimpinan otoriter, tipe kepemimpinan bebas dan tipe kepemimpinan demokratis (Hadari Nawawi dan M. Martini Hadari, 1995: 94). Pemimpin otoriter memiliki karakteristik yang dapat dipandang sebagai karakteristik negatif. Di lihat dari segi persepsinya, seorang pemimpin otoriter adalah biasanya seseorang yang egois. Tipe pemimpin bebas memiliki peranan yang pasif dan cenderung membiarkan organisasi berjalan sendiri tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi harus dijalankan dan digerakkan. Tipe kepemimpinan demokratis dipandang sebagai pemimpin terbaik karena kelebihanannya mengalahkan kekurangannya, terutama dalam mengikutsertakan anggotanya dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Sekolah sebagai sebuah organisasi, manajemennya dipimpin oleh seorang Kepala Sekolah. Faktor kepemimpinan Kepala Sekolah berkaitan dengan upaya peningkatan kepuasan kerja guru. Pada umumnya, Kepala Sekolah di Indonesia belum dapat dikatakan sebagai manajer profesional. Hal ini sejalan dengan laporan Bank Dunia bahwa salah satu penyebab makin menurunnya mutu pendidikan di persekolahan Indonesia adalah kurang profesionalnya peran Kepala Sekolah (E. Mulyasa, 2003: 42).

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi dalam suatu unit lembaga pendidikan yakni sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai manajemen dan pengendali keputusan organisasi sekolah. Kepala sekolah merupakan komponen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Mencapai kualitas pendidikan yang baik, bukanlah pekerjaan yang mudah dilakukan, karena efektivitas seorang pemimpin diukur dari kinerja dan pertumbuhan organisasi yang dipimpinnya serta kepuasan guru terhadap pemimpinnya. Kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan bagi pengelolaan sekolah yang baik.

Menurut Kepala UPT TK dan SD Kecamatan Ngawen (wawancara tanggal 2 November 2013), secara umum kemampuan kepala sekolah sudah baik akan tetapi masih terdapat beberapa guru yang menganggap bahwa Kepala Sekolah adalah segalanya dalam sekolah. Anggapan tersebut menimbulkan jarak antar kepala sekolah dengan guru dan membentuk suasana kerja yang kurang harmonis. Hal tersebut di atas sesuai dengan pernyataan (Tribunjogja.com, 2 Juni 2013) bahwa masih terdapat kepala sekolah yang dinilai otoriter dan tidak menjunjung tinggi kode etik sebagai pengajar sekolah.

Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap guru di SD Negeri Kecamatan Ngawen tanggal 4, 5, 6 November 2013, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa saat ini kepuasan kerja guru masih kurang maksimal. Menurut informasi dari guru, faktor penyebabnya antara lain kepemimpinan kepala sekolah yang kurang percaya kepada guru dalam menjalankan tugas, sehingga membentuk pola pikir guru hanya sebagai pelaksana kerja. Guru sebagai pelaksana kerja, hanya menjalankan program yang sudah ditentukan kepala sekolah. Kurangnya tanggung jawab yang diberikan, guru merasa kurang puas terhadap kinerjanya sehingga semua program dijalankan sekedar menjalankan perintah kepala sekolah. Tentunya hal ini akan berdampak pada kurang maksimalnya guru dalam bekerja.

Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngawen yang kepuasan kerjanya kurang baik dapat dilihat pula dari perilakunya yang sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin mengajar, mengajar tidak terencana, malas, dan sering mengeluh sehingga guru kurang bersemangat dalam bekerja. Terdapat pula guru yang bertingkah laku kurang sopan seperti merokok dan menggunakan *handphone* saat melaksanakan pembelajaran di dalam kelas. Hal tersebut memberi tauladan jelek bagi siswa, akan tetapi kepala sekolah cenderung membebaskan tanpa ada teguran atau sangsi terhadap guru tersebut. Kepala sekolah yang jarang membiasakan hidup disiplin dan teratur kepada guru untuk bertingkah laku dan memberikan sangsi yang tegas.

Guru terlihat kurang termotivasi untuk berprestasi. Guru lebih ditekankan sebagai pengajar saja yang bertugas mengajar kemudian mendapat gaji/honor

tanpa mempedulikan segi-segi pendidikan lainnya seperti penyediaan sarana prasarana yang layak pakai, pengadaan bimbingan dan pembinaan secara berkala, serta pemberian informasi untuk pengembangan prestasi terkini.

Seorang guru juga menghadapi permasalahan-permasalahan dalam menjalankan pekerjaannya sebagai seorang pendidik. Rendahnya gaji guru terutama gaji guru honorer sangat mempengaruhi kepuasan kerjanya karena harapan dan imbalan yang disediakan tidak sesuai dengan beban tugas yang diemban. Jarak tempuh antara rumah dan tempat kerja yang jauh tidak sesuai dengan besarnya gaji yang didapatkan oleh guru. Banyaknya aksi unjuk rasa yang dilakukan guru untuk menuntut kenaikan gaji menunjukkan bahwa masih adanya ketidakpuasan guru terhadap gaji yang didapatkan. Hal tersebut seperti halnya yang dilakukan oleh Persatuan Guru Republik Indonesia Gunungkidul yang mengadakan aksi damai dengan tujuan memperjuangan gaji guru honorer yang tidak sesuai dengan pengorbanan yang diberikan. Rendahnya gaji guru membuat banyak guru terpaksa mengajar di beberapa sekolah dan memberi kursus. Akibatnya kualitas mengajar para guru terus menurun (Koran Bisnis Sorot Jogja.com, tanggal 5 Oktober 2013).

Kecamatan Ngawen merupakan salah satu kecamatan dari 18 kecamatan di Kabupaten Gunungkidul dengan orientasi pemenuhan wajib belajar sembilan tahun. Sekolah Dasar di Kecamatan Ngawen terdiri dari 20 Sekolah Dasar Negeri dengan tenaga guru berjumlah 188 untuk melaksanakan KBM. Letak geografis Kecamatan Ngawen berada di daerah pedesaan bahkan pegunungan sehingga jarak antar sekolah jauh. Kepala sekolah sebagai pemimpin di tingkat sekolah

perlu memberikan motivasi kepada guru dalam mengajar walau berada di daerah pedesaan dan pegunungan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.

Kepala sekolah dalam lingkup sistem sekolah memiliki peran yang utama sehingga memiliki berbagai macam tipe kepemimpinan yang berbeda-beda. Berbagai macam tipe kepemimpinan kepala sekolah tersebut memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan sekolah sehingga mempunyai peran aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan salah satunya melalui peningkatan kepuasan kerja guru. Berpijak pada kenyataan yang ada tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngawen.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngawen sebagai berikut.

1. Kepala Sekolah kurang memberikan tanggung jawab kepada guru dalam menjalankan tugas sehingga kepuasan kerja guru masih kurang maksimal.
2. Sebagian guru mengajar tidak terencana dan tidak sesuai waktu yang dialokasikan.
3. Kepala sekolah yang jarang membiasakan disiplin dan teratur sehingga guru akan bertingkah laku semaunya sendiri.

4. Sebagian guru yang bertingkah laku kurang sopan seperti merokok dan menggunakan *handphone* saat melaksanakan pembelajaran di dalam kelas tanpa ada sangsi dan teguran dari kepala sekolah.
5. Guru terlihat kurang termotivasi untuk berprestasi.
6. Kepala sekolah kurang melakukan komunikasi secara terbuka kepada guru.
7. Terdapat beberapa guru honorer yang tingkat kesejahteraan masih tergolong rendah, karena gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan biaya yang dikeluarkan untuk menempuh jarak antara rumah dan tempat kerja yang jauh.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka penelitian ini difokuskan pada tipe kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngawen, Kabupaten Gunungkidul.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut “Adakah perbedaan pengaruh yang signifikan antara tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngawen?”

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut untuk mengetahui perbedaan pengaruh tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngawen.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik kepada.

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian diharapkan bermanfaat mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan terutama dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah.
- b. Memberikan sumbangsih terhadap perkembangan ilmu pendidikan, terutama berkaitan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja guru sekolah dasar.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi Dinas Pendidikan Kecamatan Ngawen dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kepuasan kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah.
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi kepala sekolah dalam pengambilan keputusan dan kebijakan terhadap kepuasan mengajar guru.
- c. Sebagai masukan kepada guru untuk meningkatkan semangat bekerja, memacu peningkatan kinerja, memacu kualitas kerja dan produktivitas kerja sehingga meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja guru.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja Guru

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja erat kaitannya dengan perasaan seseorang. Menurut Malayu Hasibuan (2007: 202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup. Sedangkan kepuasan dalam dan luar pekerjaan dicerminkan melalui kombinasi balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Edy Sutrisno (2011: 74), *pertama* kepuasan kerja adalah suatu reaksi emosional yang kompleks akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan karyawan sehingga timbul perasaan senang, puas ataupun tidak puas. *Kedua*, kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Seseorang yang tingkat kepuasannya tinggi menunjukkan sikap positif

terhadap kerja. Tiffin (Edy Sutrisno, 2011: 7), menyatakan kepuasan kerja berkaitan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dengan sesama karyawan.

Handoko (Edy Sutrisno, 2011: 75), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan melalui sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Menurut Sondang P. Siagian (2006: 295), bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang baik positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan terhadap pekerjaannya baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan.

2. Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Menurut Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2009: 861), ada beberapa alasan mengapa perusahaan atau organisasi harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan sebagai berikut.

- a. Manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan.

- b. Perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi perusahaan.

Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2009: 856-858), menyebutkan beberapa teori tentang kepuasan kerja, antara lain sebagai berikut.

- a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

- b. Teori Keadilan (*Equality Theory*)

Teori keadilan mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung ada tidaknya keadilan (*equality*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

- c. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukanlah suatu variabel yang *continue*. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfiers* atau motivator dan *dissatisfier* atau hygiene atau teori faktor intrinsik dan ekstrinsik.

Kesimpulan dari teori ini adalah orang akan merasa puas ataupun tidak puas terhadap pekerjaan dapat diukur melalui perhitungan kesesuaian antara sesuatu yang harus dan kenyataannya, keadilan dalam situasi kerja, serta faktor intrinsik dan ekstrinsik.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru

Banyak faktor yang telah dikemukakan oleh para peneliti sebagai faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor tersebut sangat berperan dalam memberikan kepuasan, tergantung pribadi seseorang masing-masing. Menurut Sondang Siagian (2004: 128-134), faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut.

a. Pekerjaan yang penuh tantangan.

Bagi sebagian pekerja, pekerjaan yang tidak menarik misalnya karena sangat teknis dan representatif sehingga tidak lagi menuntut imajinasi, inovasi, dan kreatifitas dalam pelaksanaannya merupakan salah satu sumber ketidakpuasan yang tercermin pada tingkat kebosanan yang tinggi. Selain itu sifat pekerjaan yang terlalu sukar sehingga kemungkinan berhasil kecil meskipun sudah dengan pengerahan kemampuan, keterampilan, waktu dan tenaga yang dimiliki seseorang. Hal tersebut akan menimbulkan frustrasi yang berakibat pada tingkat kepuasan yang rendah.

b. Penerapan sistem penghargaan yang adil.

Seseorang akan merasa diperlakukan secara adil apabila perlakuan itu menguntungkan dan sebaliknya merasa diperlakukan tidak adil apabila perlakuan dilihat sebagai sesuatu yang merugikan. Dalam kehidupan berkarya

persepsi keadilan dikaitkan dengan beberapa hal yaitu soal pengupahan dan penggajian, sistem promosi dan kondisi kerja.

c. Kondisi yang sifatnya mendukung.

Selain efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja, dalam organisasi tetap diperlukan kondisi kerja yang mendukung. Hal tersebut berarti tersedianya sarana prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas harus diselesaikan. Misalnya ruangan kerja karena pekerja menggunakan sepertiga hidupnya dalam lingkungan kerjanya setiap hari.

d. Sikap rekan kerja.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh interaksi antara orang-orang yang terdapat dalam suatu satuan kerja tertentu. Interaksi positif antara rekan setingkat yang melakukan kegiatan yang berbeda dalam satu satuan kerja tertentu merupakan keharusan. Dukungan atasan merupakan hal yang penting dengan pemberian penghargaan kepada pekerja.

Sedangkan menurut Gilmer (Edy Sutrisno, 2011: 77-78), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut.

1. *Kesempatan untuk maju*. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. *Keamanan kerja*. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja.
3. *Gaji*. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. *Perusahaan dan manajemen*. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. *Pengawasan*. Supervisi yang buruk dapat mengakibatkan absensi dan *turn over*.

6. *Faktor intrinsik dari pekerjaan.* Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan;
7. *Kondisi kerja.* Kondisi kerja yang dimaksud yaitu termasuk kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. *Aspek sosial dalam pekerjaan.* Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, namun dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau ketidakpuasan dalam bekerja.
9. *Komunikasi.* Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyenangi jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas akan bekerja.
10. *Fasilitas.* Fasilitas kesehatan, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Pendapat lain dikemukakan oleh Brown & Ghiselli (Edy Sutrisno, 2011:79), kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut.

1. *Kedudukan*
Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Namun, pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.
2. *Pangkat*
Pada pekerjaan yang berdasarkan pada perbedaan tingkat atau golongan dengan memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru tersebut akan mempengaruhi perilaku dan perasaannya.
3. *Jaminan finansial dan jaminan sosial*
Finansial dan jaminan sosial banyak yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. *Mutu pengawasan*
Hubungan antara karyawan dengan pihak manajemen sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari atasan kepada bawahan, sehingga seseorang akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dalam organisasi.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah disebutkan maka dapat dilihat bahwa kepuasan kerja seseorang dapat berupa faktor finansial dan faktor nonfinansial.

Malayu S.P. Hasibuan (2007: 203), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut.

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dan kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Berdasarkan teori di atas, penulis mengembangkan indikator kepuasan kerja sebagai instrumen penelitian (konstruk validitas internal) sebagai berikut.

- a. Kondisi organisasi sekolah.
- b. Kondisi pekerjaan.
- c. Pembayaran upah/gaji.
- d. Supervisi Kepala Sekolah.
- e. Hubungan dengan guru dan karyawan lain.
- f. Promosi jabatan.

Indikator instrumen penelitian tersebut kemudian dikembangkan dalam kisi-kisi instrumen. Untuk melihat kisi-kisi instrumen dalam penelitian ini dapat di baca pada bab III.

B. Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan

Hadari Nawawi & M. Martini Hadari (1995: 9), menyatakan bahwa “pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang menduduki posisi pemimpin di dalam suatu organisasi, mengemban tugas melaksanakan kepemimpinan”.

Lebih lanjut Kartini Kartono (2005: 39) menjelaskan sebagai berikut.

Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Pemimpin menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007: 43), adalah “seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan”.

Menurut Robbins (Hadari Nawawi, 2003: 20), “kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian (tujuan)”. Pendapat ini memandang semua anggota kelompok sebagai satu kesatuan sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok/organisasi agar bersedia melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan kelompok/organisasi. Pengertian yang senada Gibson (Hadari Nawawi, 2003: 21), menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar mencapai tujuan tertentu.”

Pengertian berikutnya menurut George R. Terry (Hadari Nawawi, 2003: 23), kepemimpinan adalah hubungan dimana seseorang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerjasama secara sukarela dalam

mengusahakan (mengerjakan) tugas-tugas yang berhubungan, untuk mencapai hal yang diinginkan pemimpin tersebut. Sudarwan Danim (2004: 55), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arahan kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Miftah Thoha (1983: 123), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah “aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.”

Menurut Miftah Toha (1983: 303), istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang dipergunakan pemimpin di dalam mempengaruhi para pengikutnya. George R. Terry (Miftah Thoha, 1983: 5), mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

2. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Sondang P. Siagian (1994: 48-73), lima fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut.

a. Pimpinan sebagai Penentu Arah.

Arah yang hendak ditempuh oleh organisasi tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi yang bersangkutan. Perumus dan penentu strategi dan taktik tersebut adalah pimpinan organisasi. Keseluruhan keputusan yang diambil baik pada kategori strategik, taktis, teknis atau operasional oleh pemimpin, kesemuanya tergolong pada penentu arah dari perjalanan yang hendak ditempuh oleh organisasi.

b. Pimpinan sebagai Wakil dan Juru Bicara Organisasi.

Pimpinan puncak organisasi adalah wakil dan juru bicara resmi organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak di luar organisasi. Sebagai wakil dan juru bicara resmi organisasi, fungsi pimpinan tidak terbatas pada pemeliharaan hubungan baik saja, tetapi harus membuahkan perolehan dukungan dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.

c. Pimpinan sebagai Komunikator yang Efektif.

Fungsi pimpinan yang bersifat hakiki adalah berkomunikasi secara efektif. Pemeliharaan hubungan baik ke luar maupun ke dalam dilakukan melalui proses komunikasi baik lisan maupun tulisan. Berbagai kategori keputusan yang diambil disampaikan kepada pelaksana melalui jalur komunikasi dalam organisasi. Interaksi antara atasan dengan bawahan, antara sesama pejabat pimpinan, antara petugas pelaksanaan kegiatan terjadi serasi berkat adanya komunikasi yang efektif.

d. Pemimpin sebagai Mediator.

Pemimpin sebagai mediator difokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam suatu organisasi, tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik yang mungkin timbul. Kemampuan menjalankan fungsi kepemimpinan selaku mediator yang rasional, objektif, dan netral merupakan salah satu indikator efektivitas kepemimpinan seseorang.

e. Pemimpin selaku Integrator.

Setiap pemimpin terlepas dari jabatannya dalam organisasi sesungguhnya adalah integrator. Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya, dana dan tenaga serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan yang terkotak-kotak, sehingga perlu adanya integrator agar tidak berlangsung terus menerus. Hanya pemimpin yang berada di atas semua anggota yang memungkinkan menjalankan peran integratif yang didasarkan pada pendekatan holistik. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi pemimpin adalah sebagai penentu arah, wakil dan juru bicara organisasi, komunikator yang efektif, mediator, dan integrator.

3. Syarat Kepemimpinan

Kartini Kartono (2006: 36), mengungkapkan bahwa konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu sebagai berikut.

- a. Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.

- b. Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu “Mbawani” atau mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
- c. Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Menurut Sudarwan Danim (2004: 61), seseorang yang menjalankan fungsi kepemimpinan setidaknya harus memiliki persyaratan sebagai berikut.

- 1. Bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
- 2. Memiliki intelegensi yang tinggi.
- 3. Memiliki fisik yang kuat.
- 4. Berpengetahuan luas.
- 5. Percaya diri.
- 6. Dapat menjadi anggota kelompok.
- 7. Adil dan bijaksana.
- 8. Tegas dan berinisiatif.
- 9. Berkapasitas membuat keputusan.
- 10. Memiliki kestabilan emosi.
- 11. Sehat jasmani dan rohani.
- 12. Bersifat prospektif.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa syarat kepemimpinan adalah bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, memiliki kekuasaan kewibawaan dan kemampuan.

4. Gaya Dasar Kepemimpinan

Menurut Mifta Thoha (1983: 49), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Lebih lanjut Miftah Thoha (1983: 65), menyatakan gaya dasar kepemimpinan dibagi menjadi empat yaitu sebagai berikut.

- a. Dalam gaya 1 (G1), seorang pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak memberikan pengarahan namun sedikit dukungan. Pemimpin ini

memberikan instruksi yang spesifik tentang peranan dan tujuan bagi pengikutnya, dan secara ketat mengawasi pelaksanaan tugas.

- b. Dalam gaya 2 (G2), pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak mengarahkan dan banyak memberikan dukungan. Pemimpin dalam gaya seperti ini mau menjelaskan keputusan dan kebijaksanaan yang diambil dan mau menerima pendapat dari pengikut. Pemimpin dalam gaya ini masih tetap harus terus memberikan pengawasan dan pengarahan dalam penyelesaian tugas-tugas pengikut.
- c. Pada gaya 3 (G3), perilaku pemimpin menekankan pada banyak memberikan dukungan namun sedikit dalam pengarahan. Dalam gaya seperti ini pemimpin menyusun keputusan-keputusan bersama-sama dengan para pengikut, dan mendukung usaha-usaha dalam menyelesaikan tugas.
- d. Adapun gaya 4 (G4), pemimpin memberikan sedikit dukungan dan sedikit pengarahan. Pemimpin dengan gaya seperti ini mendelegasikan keputusan-keputusan dan tanggung jawab pelaksanaan tugas kepada pengikut

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa gaya dasar kepemimpinan dibagi menjadi empat yaitu perilaku yang banyak memberikan pengarahan namun sedikit dukungan, perilaku yang banyak mengarahkan dan banyak memberikan dukungan, perilaku banyak memberikan dukungan namun sedikit dalam pengarahan, perilaku yang memberikan sedikit dukungan dan sedikit pengarahan.

5. Tipe Kepemimpinan

Menurut Hadari Nawawi (2003: 115), tipe kepemimpinan adalah bentuk ataupun pola atau jenis kepemimpinan, yang di dalamnya diimplementasikan satu atau lebih perilaku atau gaya kepemimpinan sebagai pendukungnya. Wahjosumidjo (1992: 99), menyatakan bahwa tipe kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditampilkan oleh seseorang pemimpin, pada saat pemimpin tersebut mencoba mempengaruhi orang lain sepanjang diamati oleh orang lain. Sondang P. Siagian (1994: 30), menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan seseorang akan identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Hal tersebut karena tipe kepemimpinan seseorang bersumber dari gaya kepemimpinan yang sebagian terdapat dalam teori kepemimpinan.

Bertolak dari perilaku pemimpin dalam sekelompok manusia organisasional, kepemimpinan seseorang dapat dikelompokkan dalam tipe-tipe tertentu yang masing-masing memiliki ciri-ciri tersendiri. Menurut Hadari Nawawi & M. Martini Hadari (1995: 94), terdapat tiga pokok tipe kepemimpinan yaitu tipe kepemimpinan otoriter, bebas dan demokratis. Adapun tipe-tipe kepemimpinan tersebut adalah seperti di bawah ini.

a. Tipe Kepemimpinan Otoriter

Menurut Sudarwan Danim (2004: 75), tipe kepemimpinan otoriter diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa aku yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. Kepemimpinan otokratik disebut juga

kepemimpinan otoriter. Sedangkan Mifta Thoha (1983: 49), mengartikan kepemimpinan otokratis sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Jadi kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang menang sendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idealisme tinggi.

Kepemimpin otoriter bertolak dari anggapan bahwa pemimpinlah yang memiliki tanggung jawab penuh terhadap organisasi. Pemimpin otoriter berasumsi bahwa maju mundurnya organisasi hanya tergantung pada dirinya sendiri. Menurut Sudarwan Danim (2004: 75), pemimpin otoriter memiliki ciri-ciri antara lain sebagai berikut.

- a. Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin.
- b. Bawahan, oleh pemimpin hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide-ide baru.
- c. Bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras, dan tidak kenal lelah.
- d. Menentukan kebijakan sendiri dan walaupun bermusyawarah sifatnya hanya penawar saja.
- e. Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahan dan walaupun kepercayaan diberikan, didalam dirinya penuh ketidakpercayaan.
- f. Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.
- g. Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.

Dilihat dari segi persepsinya, pemimpin yang otoriter adalah seseorang yang sangat egois. Seorang pemimpin yang otoriter akan menterjemahkan disiplin kerja yang tinggi yang ditunjukkan oleh para bawahan sebagai perwujudan kesetiaan para bawahan itu kepadanya. Ego yang sangat besar menumbuhkan dan mengembangkan persepsinya bahwa tujuan organisasi identik dengan tujuan pribadi maka organisasi diperlakukan sebagai alat untuk mencapai tujuan pribadi tersebut (Sondang P. Siagian, 1994: 31).

Menurut Hadari Nawawi (2003: 102-103), pemimpin otoriter berusaha menempatkan dirinya sebagai yang terbaik dan yang berhak berkuasa, sedangkan anggota organisasi atau bawahan tidak lebih sekedar alat atau sarana untuk merealisasikan keputusan, kebijakan dan kehendaknya. Dalam membuat kebijakan dan keputusan organisasi adalah tanggung jawab pemimpin sedangkan hak dan kewajiban bawahan adalah melaksanakan hasil berfikir atasan tanpa boleh bertanya dan membuat kesalahan.

Tipe kepemimpinan otoriter tersebut cenderung diwujudkan melalui gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan hasil, yang secara ekstrim harus sesuai dengan keinginan pemimpin, sehingga terkadang keluar atau bukan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan tidak berorientasi pada anggota organisasi (manusia) sejalan dengan teori X yang beranggapan bahwa manusia (anggota organisasi) memiliki sifat malas, penakut dan tidak bertanggung jawab. Sejalan pula dengan teori sifat yang menganggap pemimpin dilahirkan bukan diciptakan, seperti kepemimpinan seorang raja bahwa hanya anak raja yang mampu menjadi pemimpin, sehingga merasa mempunyai hak istimewa untuk berbuat sekehendak hati dan sewenang-wenang kepada bawahannya (Hadari Nawawi, 2003: 124).

Pemimpin dalam organisasi sekolah adalah kepala sekolah, kepala sekolah yang otoriter biasanya tidak terbuka terhadap permasalahan yang ada, tidak mau menerima kritik, dan tidak membangun hubungan baik dengan tenaga kependidikan lainnya. Pemimpin otoriter hanya memberikan instruksi tentang apa yang harus dikerjakan serta dalam menanamkan disiplin cenderung

menggunakan paksaan dan hukuman. Kepala Sekolah otoriter akan menganggap bahwa dirinya yang paling bertanggung jawab terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi sekolah yang dipimpinnya, dan akan menganggap bahwa dirinya yang paling berkuasa.

Tipe kepemimpinan otoriter ini apabila diterapkan dalam dunia pendidikan tidak tepat karena dalam dunia pendidikan, kritik saran dan pendapat orang lain itu sangat perlu untuk diperhatikan dalam rangka perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan.

b. Tipe Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Jenning dan Golembiewski (Hadari Nawawi, 2003: 147), berpandangan bahwa tipe kepemimpinan bebas (*laissez faire*) pada dasarnya pemimpin membiarkan kelompoknya memantapkan tujuan dan keputusan. Pemimpin sedikit memberi dukungan untuk melakukan usaha secara keseluruhan. Pemberian kebebasan kepada anggota sepenuhnya untuk bertindak tanpa pengarahan atau kontrol kecuali diminta.

Persepsi seorang pemimpin yang *laissez faire* memandang bahwa umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota terdiri dari orang-orang dewasa dengan mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan seorang pemimpin tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasinya. Secara singkat seorang pemimpin *laissez faire* melihat peranannya sebagai polisi lalu lintas dengan anggapan bahwa para anggota organisasi sudah mengetahui dan

cukup dewasa untuk taat kepada peraturan permainan yang berlaku (Sondang P. Siagian, 1994: 38-39).

Menurut Hadari Nawawi & M. Martini Hadari (1995: 98), tipe kepemimpinan *laissez faire* ini cenderung didominasi oleh perilaku kepemimpinan kompromi (*compromiser*) dan perilaku kepemimpinan pembelot (*desester*). Dalam prosesnya, pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing. Pemimpin selalu berlepas tangan karena merasa tidak ikut menetapkan keputusan dan kegiatan dilaksanakan kelompok.

Sikap seorang pemimpin *laissez faire* dalam memimpin organisasi dan para bawahan adalah sikap yang permisif. Sikap permisif tersebut dalam arti para anggota organisasi boleh bertindak sesuai dengan keyakinan dan bisikan hati asalkan kepentingan bersama dan tujuan organisasi tercapai. Pemimpin yang permisif merupakan pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahannya, sehingga bawahan tidak mempunyai pegangan yang kuat terhadap suatu permasalahan. Pemimpin yang permisif cenderung tidak konsisten terhadap apa yang dilakukan (Sudarwan Danim, 2004: 76).

Menurut Sudarwan Danim (2004: 77), pemimpin permisif memiliki ciri-ciri antara lain sebagai berikut.

- a. Tidak ada pegangan yang kuat dan kepercayaan rendah pada diri sendiri.
- b. Mengiyakan semua saran.
- c. Lambat dalam membuat keputusan.

- d. Banyak “mengambil muka” kepada bawahan.
- e. Ramah dan tidak menyakiti bawahan.

Sondang P. Siagian (1994: 39-40), ciri-ciri pemimpin *laissez faire* antara lain sebagai berikut.

- 1) pendelegasian wewenang terjadi secara ekstensif,
- 2) pengambilan keputusan diserahkan kepada para pejabat yang lebih rendah dan para petugas operasional,
- 3) statusquo organisasional tidak terganggu,
- 4) penumbuhan dan pengembangan kemampuan berfikir dan bertindak inovatif dan kreatif diserahkan kepada para anggota,
- 5) intervensi pimpinan dalam perjalanan organisasi berada pada tingkat yang minimum ketika prestasi kerja anggota memadahi.

Kepala sekolah dengan tipe kepemimpinan *laissez faire* tidak pernah memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Pemberian tugas sepenuhnya dilakukan oleh bawahannya tanpa adanya bimbingan dari pemimpinnya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Pemimpin hanya menerima laporan atas apa yang dikerjakan oleh bawahannya, dan tidak terlalu campur tangan dan tidak terlalu mengambil inisiatif.

Pelaksanaan kerja dalam organisasi sekolah, Kepala sekolah yang bertipe *laissez faire* menyerahkan segala sesuatu kepada para tenaga kependidikan, baik penentuan tujuan, prosedur pelaksanaan, kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan. Kepala sekolah hanya bersifat pasif tidak terlibat dengan tenaga kependidikan lainnya. Baik dalam pelaksanaan rapat ataupun hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan organisasi sekolah. Kepala sekolah hanya

memposisikan dirinya sebagai penonton tanpa adanya inisiatif. Hal tersebut dilakukan oleh kepala sekolah agar tenaga kependidikan memiliki kebebasan untuk menyampaikan inisiatifnya. Kedudukan pemimpin hanyalah sebagai simbol dan formalitas saja.

Kepemimpinan *laissez faire* prestasi-prestasi kerja yang bisa dicapai oleh setiap individu, maupun kelompok secara keseluruhan, tidak bisa diharapkan mencapai tingkat maksimal. Oleh karena, tidak semua anggota staff pelaksana kerja itu memiliki kecakapan dan keuletan serta ketekunan kerja sendiri tanpa pimpinan, bimbingan, dorongan, dan koordinasi yang kontinyu dan sistematis daripada pimpinannya. Tipe kepemimpinan *laissez-faire* apabila diterapkan dalam konteks dunia pendidikan di Indonesia tentunya sulit untuk dilaksanakan. Tipe kepemimpinan ini setiap kelompok bergerak sendiri-sendiri sehingga semua aspek kepemimpinan tidak dapat diwujudkan dan dikembangkan.

c. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Menurut Mifta Thoha (2010: 50), mengatakan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Sudarwan Danim (2004: 75), menyatakan kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuan yang bermutu tercapai.

Pemimpin yang demokratik akan disegani dan dihormati bukan ditakuti karena perilakunya dalam memimpin organisasinya. Perilaku pimpinan akan

mendorong bawahannya untuk menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Pemimpin yang demokratis tidak akan takut membiarkan para bawahannya untuk mengembangkan ide-idenya meskipun ada kemungkinan ide itu akan berakibat pada kesalahan. Apabila terjadi kesalahan, pemimpin demokratis akan meluruskan kesalahan yang dibuat oleh bawahannya sehingga diharapkan bawahan akan belajar dari kesalahannya dan akan menjadikan anggota organisasi yang lebih bertanggung jawab (Hadari Nawawi & M. Martini Hadari, 1995: 101-102).

Menurut Sudarwan Danim (2004: 76), pemimpin demokratis memiliki ciri-ciri sebagai berikut.

- a. Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia organisasi itu.
- b. Bawahan, oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab.
- c. Disiplin akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama.
- d. Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan
- e. Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (Hadari Nawawi, 2003: 135), karakteristik tipe kepemimpinan demokratis sebagai berikut.

- a) kemampuan pemimpin mengintegrasikan organisasi pada peranan dan porsi yang tepat,
- b) mempunyai persepsi yang holistik,
- c) menggunakan pendekatan integralistik,
- d) organisasi secara keseluruhan,
- e) menjunjung tinggi harkat dan martabat bawahan,
- f) bawahan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan,
- g) terbuka terhadap ide, pandangan, dan saran dari bawahannya,
- h) teladan,
- i) bersifat rasional dan obyektif,
- j) memelihara kondisi kerja yang kondusif, inovatif dan kreatif.

Kepala sekolah yang mempunyai tipe kepemimpinan demokratis akan menganggap dirinya bagian dari kelompok pelaku sekolah, dimana kepala sekolah dalam membuat keputusan dan kebijakan akan melibatkan semua bawahannya melalui musyawarah dengan asas mufakat. Kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya hendaknya atas dasar musyawarah, unsur-unsur demokrasinya harus nampak dalam seluruh tata kehidupan di sekolah. Kepala sekolah harus menghargai martabat tiap anggota/guru yang mempunyai perbedaan individu. Kepala sekolah harus menciptakan situasi pekerjaan sedemikian rupa sehingga nampak dalam kelompok yang saling menghargai dan saling menghormati. Kepala sekolah hendaknya menghargai cara berfikir meskipun dasar pemikiran itu bertentangan dengan pendapat sendiri. Kepala sekolah hendaknya menghargai kebebasan individu secara sederhana.

6. Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sarlito W. Sarwono (2003, 41) menyatakan bahwa persepsi adalah kemampuan untuk membedakan, mengelompokkan, memfokuskan, dan mengorganisasikan pengamatan. Sedangkan Epstein & Rogers (Robert J. Sternberg, 2008: 5), menyatakan bahwa persepsi adalah seperangkat proses yang denganya kita mengenali, mengorganisasi, dan memahami serapan-serapan inderawi yang kita terima dari stimulus lingkungan. Menurut kamus besar bahasa Indonesia, guru berarti orang yang pekerjaannya mengajar. Sedangkan menurut pendapat Djamarah (2002:31), guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik.

Dalam penelitian ini, tipe kepemimpinan kepala sekolah diperoleh dari penilaian teman sejawat yaitu berdasarkan persepsi guru-guru Sekolah Dasar. Persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah adalah proses membedakan, mengelompokkan, memfokuskan, dan mengorganisasikan pengamatan yang dilakukan oleh guru sebagai pengajar terhadap pola kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah.

Berdasarkan teori di atas, penulis mengembangkan indikator tipe kepemimpinan sebagai instrumen penelitian (konstruk validitas internal) sebagai berikut.

- 1) pengambilan keputusan,
- 2) pembagian tugas kepada bawahan,
- 3) inisiatif bawahan,
- 4) pemberian sanksi/hukuman,
- 5) pemberian penghargaan terhadap prestasi,
- 6) menjalin komunikasi,
- 7) monitoring pelaksanaan tugas,
- 8) rapat kerja,
- 9) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan
- 10) evaluasi kegiatan pembelajaran.

Indikator instrumen penelitian tersebut kemudian dikembangkan dalam kisi-kisi instrumen. Untuk melihat kisi-kisi instrumen dalam penelitian ini dapat di baca pada bab III.

7. Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu kepala dan sekolah kata kepala dapat diartikan atasan atau pemimpin suatu organisasi. Sedang sekolah adalah suatu wadah untuk menuntut ilmu. Jadi secara singkat Kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga tempat menuntut ilmu. Wahjosumidjo (2005: 83), mengartikan Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

E. Mulyasa (2007: 24), Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Kepala sekolah adalah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah yang bertanggung jawab pula terhadap penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana dan sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya.

b. Fungsi dan Tugas Kepala Sekolah

Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 (E. Mulyasa, 2007: 25), kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Menurut E. Mulyasa (2007: 98), kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator*. Seiring berkembangnya zaman menuju globalisasi seharusnya kepala sekolah dapat menyesuaikan diri sesuai dengan fungsinya sebagai kepala sekolah yang profesional.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus memperhatikan dan mempraktekkan fungsi kepemimpinan dalam kehidupan sehari-hari, fungsi-fungsi tersebut menurut Wahjosumidjo (2003: 105) yaitu sebagai berikut.

- 1) kepala sekolah harus bertindak arif bijaksana, adil atau dengan kata lain harus memperlakukan sama,
- 2) sugesti atau saran kepada bawahan,
- 3) memenuhi atau menyediakan dukungan yang diperlukan,
- 4) berperan sebagai katalisator,
- 5) menciptakan rasa aman,
- 6) menjaga integritas sebagai orang yang menjadi pusat perhatian, dan
- 7) sebagai sumber semangat.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi dan tugas kepala sekolah adalah sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator*, dan menciptakan rasa aman.

c. Peran Kepala Sekolah

Sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi lain. Ciri yang menempatkan sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan umat manusia. Sifatnya yang kompleks dan unik tersebutlah, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah.

Peran dan fungsi kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan mutu sekolah. Setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan, tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai penggerak yang bertanggungjawab terhadap aktifitas organisasi. Menurut Wahjosumidjo (1999: 89-92), tiga peranan kepemimpinan kepala sekolah dilihat dari otoritas dan status formal antara lain sebagai berikut.

- 1) Peranan Hubungan Antarperseorangan (*Interpersonal Roles*), ini timbul akibat otoritas formal dari seorang manajer yang meliputi lambang (*figurehead*), kepemimpinan (*leadership*), dan penghubung (*lision*).

- 2) Peran Informasional (*Informational Roles*), yaitu berperan untuk menerima dan menyebarkan atau meneruskan informasi kepada guru, staf, dan siswa, serta orang tua siswa.
- 3) Peran Pengambil Keputusan (*Decisional Roles*), peran ini merupakan peranan yang paling penting dari kedua macam peran tersebut. Kepala sekolah berusaha untuk memperbaiki penampilan sekolah dengan melalui berbagai macam program baru, melakukan survey tentang persoalan yang timbul di lingkungan sekolah, memperhatikan gangguan, menyediakan segala sumber yang ada dan kepala sekolah harus mampu mengadakan pembicaraan dan musyawarah dengan pihak luar.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah adalah dalam hubungan antarperseorangan, informasional, dan pengambil keputusan.

C. Penelitian yang Relevan

Ada beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Cristian Eka Prasetya dengan judul “Tingkat Kepuasan Kerja Guru Pendidikan Jasmani terhadap Profesi Guru di SMP Negeri Se Kabupaten Cilacap” menunjukkan hasil bahwa tingkat kepuasan kerja guru pendidikan jasmani SMP Negeri se-Kabupaten Cilacap menyatakan sangat puas sebesar 28,84% (15 orang), puas sebesar 67,3% (35 orang), tidak puas sebesar 1,92% (1 orang) dan sangat tidak puas sebesar 1,92% (1 orang). Dengan demikian tingkat kepuasan kerja guru

pendidikan jasmani terhadap profesi guru di SMP Negeri se-Kabupaten Cilacap secara keseluruhan menyatakan puas.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rosiana Karliawati dengan judul "Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Mojotengah Kabupaten Wonosobo" menunjukkan hasil bahwa tipe kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Mojotengah yang ditunjukkan dengan F_{hitung} sebesar 45,78 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan besarnya pengaruh tipe kepemimpinan kepala sekolah secara parsial terhadap kompetensi guru adalah (otokratik 9,7%, paternalistik 8,3%, kharismatik 7,3%, bebas 17,1% dan demokratik 18,7%) dan pengaruh secara simultan adalah sebesar 61,1%.

Penelitian Cristian Eka Prasetya adalah meneliti tentang tingkat kepuasan kerja guru, sedangkan penelitian Rosiana Karliawati tentang pengaruh tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru. Dalam penelitian ini tidak hanya meneliti tingkat kepuasan kerja namun meneliti apakah terdapat perbedaan pengaruh tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Ngawen Kabupaten Gunungkidul.

D. Kerangka Berpikir

Penelitian ini didasarkan pada kerangka pikir sebagai berikut: kepuasan kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal yang meliputi faktor

fisiologis dan psikologis, tetapi dipengaruhi juga faktor eksternal yaitu kepemimpinan kepala sekolah. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah, karena Kepala Sekolah memiliki wewenang sebagai pengawas atau supervisor. Dalam meningkatkan kepuasan kerja guru, kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki dan menguasai pelaksanaan manajemen sekolah yang baik, karena kemampuan melaksanakan manajemen yang dimiliki kepala sekolah akan dapat membimbing, mengarahkan bahkan membina guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar.

Kepala sekolah yang memimpin dengan cara memaksa membuat guru bekerja berdasarkan penyelesaian tugas semata, bukan bagaimana kualitas yang dilakukan. Hal tersebut karena guru berfikir tugas yang ia kerjakan itu semata-mata untuk kepentingan pemimpin. Oleh karena itu bagaimana seorang kepala sekolah itu mampu menerapkan tipe kepemimpinan dalam mengarahkan dan membina guru, tanpa ada faktor paksaan, tetapi kecenderungan guru dalam melaksanakan tugas atas kesadaran diri dapat mendorong kepuasan kerja guru semakin meningkat.

Persepsi tipe kepemimpinan kepala sekolah yang baik, diduga akan dapat menjamin kepuasan kerja yang terwujud melalui unjuk kerja para guru dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja guru banyak dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan kepala sekolah yang secara langsung maupun tidak langsung membuat kepuasan bagi guru untuk melaksanakan tugas

pendidikannya. Sebaliknya, apabila persepsi tipe kepemimpinan kepala sekolah tidak baik dan malah mendatangkan sikap antipat bagi guru.

Kepala sekolah dapat mempergunakan semua cara yang dapat mempengaruhi guru dalam melakukan tugas yang optimal. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan juga harus disesuaikan dengan apa yang menjadi kebutuhan guru, sehingga menunjukkan adanya sinergi antara keinginan kepala sekolah dan kemauan guru. Pengaruh yang baik dan sinergis antara guru dan kepala sekolah akan mendorong kepuasan kerja tinggi bagi guru.

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut terdapat perbedaan pengaruh yang signifikan antara tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngawen, Kabupaten Gunungkidul.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Tipe kepemimpinan kepala sekolah adalah bentuk ataupun pola perilaku yang ditampilkan oleh kepala sekolah untuk mempengaruhi guru.
2. Kepuasan kerja guru adalah sikap emosional guru terhadap pekerjaannya. Komponen yang digunakan meliputi pembayaran upah/gaji, promosi jabatan, kondisi organisasi sekolah, kondisi pekerjaan, supervisi kepala sekolah, dan hubungan dengan guru dan karyawan lain.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah keseluruhan cara atau kegiatan dalam suatu penelitian yang dimulai dari perumusan masalah sampai membuat suatu kesimpulan. Pendekatan penelitian dibagi menjadi dua macam sebagai berikut.

1. Pendekatan kuantitatif, yaitu informasi atau data diwujudkan dalam bentuk kuantitatif atau angka, analisisnya berdasarkan angka tersebut dengan menggunakan analisis data statistik.
2. Pendekatan kualitatif, yaitu informasi atau data yang dikumpulkan tidak berwujud angka, analisisnya menggunakan logika (Sugiyono, 2009: 11).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena semua data yang diperoleh dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik. Penelitian ini merupakan jenis penelitian survey, dimana informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner atau angket.

B. Desain Penelitian

Desain penelitian atau rancang bangun penelitian adalah rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya (Kerlinger, 1990: 483). Desain penelitian dalam penelitian yang tidak dimanipulasi dinamakan desain ekspos fakto. Nana Syaodih Sukmadinata (2006: 55), menyatakan penelitian ekspos fakto (*expost facto research*) meneliti hubungan sebab akibat yang tidak dimanipulasi atau diberi perlakuan (dirancang dan dilaksanakan) oleh peneliti.

Penelitian ekspos fakto dilakukan terhadap program, kegiatan yang telah berlangsung atau telah terjadi. Penelitian ekspos fakto tidak ada pengontrolan variabel dan biasanya tidak ada pra tes.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala pada dasarnya adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009: 60). Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah segala sesuatu sebagai objek penelitian yang ditetapkan dan dipelajari sehingga memperoleh informasi untuk menarik kesimpulan.

Sugiyono (2009: 61) menyampaikan bahwa variabel penelitian dalam penelitian kuantitatif dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu sebagai berikut.

1. Variabel independen (variabel bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).
2. Variabel dependen (variabel terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Variabel bebas (*independent variabel*)

Variabel bebas merupakan variabel yang ada atau terjadi mendahului variabel terikatnya. Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah tipe kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngawen, Kabupaten Gunungkidul.

Tipe kepemimpinan kepala sekolah adalah bentuk ataupun pola kepemimpinan kepala sekolah, yang di dalamnya diimplementasikan satu atau lebih gaya kepemimpinan sebagai pendukungnya untuk mempengaruhi orang lain. Jenis tipe kepemimpinan yang menjadi variabel bebas sebagai berikut.

a. Tipe kepemimpinan otoriter (X_1)

Tipe kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang menang sendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idealisme tinggi. Pemimpin otoriter hanya memberikan instruksi tentang apa yang harus dikerjakan serta dalam menanamkan disiplin cenderung menggunakan paksaan dan hukuman. Kepala sekolah dengan tipe kepemimpinan otoriter akan menganggap bahwa dirinyalah paling bertanggung jawab terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi sekolah yang dipimpinnya, dan akan menganggap bahwa dirinyalah yang paling berkuasa.

b. Tipe kepemimpinan bebas (*laissez faire*)(X_2)

Tipe kepemimpinan bebas (*laissez faire*) pada dasarnya pemimpin membiarkan kelompoknya memantapkan tujuan dan keputusan. Pemimpin sedikit memberi dukungan untuk melakukan usaha secara keseluruhan. Pemimpin selalu berlepas tangan karena merasa tidak ikut menetapkan keputusan dan kegiatan dilaksanakan kelompok. Kepala sekolah dengan tipe kepemimpinan bebas (*laissez faire*) tidak pernah memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Pemberian tugas sepenuhnya dilakukan oleh bawahannya tanpa adanya bimbingan dari pemimpinnya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

c. Tipe kepemimpinan demokratis (X₃)

Tipe kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Perilaku pimpinan akan mendorong bawahannya untuk menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Kepala sekolah yang mempunyai tipe kepemimpinan demokratis akan menganggap dirinya bagian dari kelompok pelaku sekolah, dimana kepala sekolah dalam membuat keputusan dan kebijakan akan melibatkan semua bawahannya melalui musyawarah dengan asas mufakat.

Indikator tipe kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat hal-hal sebagai berikut.

- 1) Pengambilan keputusan.
- 2) Pembagian tugas kepada bawahan.
- 3) Inisiatif bawahan.
- 4) Pemberian sanksi/hukuman.
- 5) Pemberian penghargaan terhadap prestasi.
- 6) Menjalin komunikasi.
- 7) Monitoring pelaksanaan tugas.
- 8) Rapat kerja.
- 9) Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.
- 10) Evaluasi kegiatan pembelajaran.

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang diakibatkan atau yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah kepuasan kerja guru SD Negeri Kecamatan Ngawen Kabupaten Gunungkidul.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan terhadap pekerjaannya baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Indikator kepuasan kerja seorang guru dipengaruhi oleh faktor sebagai berikut ini yaitu kondisi organisasi sekolah, kondisi pekerjaan, pembayaran upah/gaji, supervisi kepala sekolah, hubungan dengan guru dan karyawan lain, dan promosi jabatan.

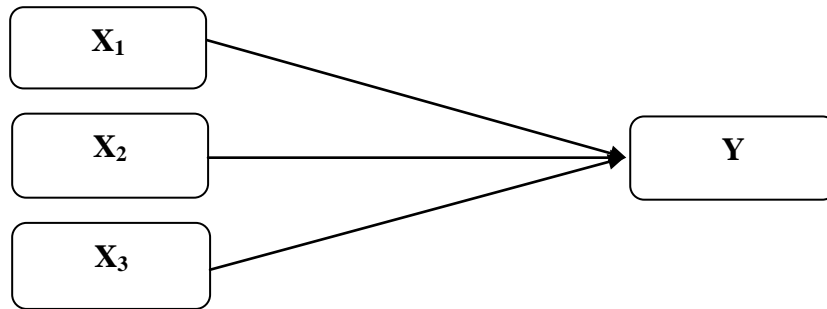
D. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngawen Kabupaten Gunungkidul. Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngawen terdiri dari 20 (dua puluh) SD, yaitu SDN Tancep I, SDN Sambeng I, SDN Sambeng II, SDN Purwareja, SDN Ngawen I, SDN Ngawen II, SDN Ngawen III, SDN Ngawen IV, SDN Beji, SDN Bendo, SDN Watusigar I, SDN Watusigar II, SDN Jurangjero, SDN Daguran, SDN Tancep II, SDN Pagerjurang, SDN Ngampon, SDN Tobong, SDN Sambirejo, SDN Gunung Gambar. Penelitian ini dilaksanakan sejak Oktober 2013.

E. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan dua variabel yang diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab dalam penelitian, teori yang digunakan untuk

merumuskan hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan (Sugiyono, 2009: 66). Adapun paradigma penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

X_1 = Tipe Kepemimpinan Otoriter

X_2 = Tipe Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

X_3 = Tipe Kepemimpinan Demokratis

Y = Kepuasan Kerja Guru

F. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Sugiyono (2009: 117) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atau objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel merupakan bagian dan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngawen Kabupaten Gunungkidul yang berjumlah 188 dari 20 sekolah.

Mengenai jumlah guru pada masing-masing sekolah dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel. 1 Jumlah Guru SD Negeri di Kecamatan Ngawen Tahun Pelajaran 2012/2013

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SD Negeri Sambirejo	10
2	SD Negeri Sambeng I	8
3	SD Negeri Tobong	12
4	SD Negeri Sambeng II	10
5	SD Negeri Purwareja	11
6	SD Negeri Gunung Gambar	10
7	SD Negeri Tancep I	8
8	SD Negeri Tancep II	7
9	SD Negeri Jurangjero	8
10	SD Negeri Ngawen I	12
11	SD Negeri Ngawen II	9
12	SD Negeri Ngawen III	9
13	SD Negeri Ngawen IV	9
14	SD Negeri Pagerjurang	9
15	SD Negeri Beji	7
16	SD Negeri Bendo	13
17	SD Negeri Daguran	12
18	SD Negeri Watusigar I	8
19	SD Negeri Watusigar II	8
20	SD Negeri Ngampon	8
Jumlah		188

Sumber: UPT TK dan SD Kecamatan Ngawen

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharismi Arikunto, 2006: 131). Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel menggunakan tabel Krejcie dan Morgan dengan taraf kesalahan 5% dari 188 jumlah guru, pengambilan sampel sejumlah 118 orang. Supaya diperoleh sampel yang tidak menyimpang maka dalam penelitian ini dipergunakan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Dalam hal ini seluruh guru mendapat kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Pengambilan sampel secara random dilakukan dengan undian. Populasi diberi nomor terlebih dahulu, kemudian diundi untuk mengambil sampel.

Tabel. 2 Jumlah Sampel Guru SD Negeri di Kecamatan Ngawen Tahun Pelajaran 2012/2013

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SD Negeri Sambirejo	6
2	SD Negeri Sambeng I	5
3	SD Negeri Tobong	7
4	SD Negeri Sambeng II	6
5	SD Negeri Purwareja	6
6	SD Negeri Gunung Gambar	6
7	SD Negeri Tancep I	5
8	SD Negeri Tancep II	5
9	SD Negeri Jurangjero	5
10	SD Negeri Ngawen I	7
11	SD Negeri Ngawen II	6
12	SD Negeri Ngawen III	6
13	SD Negeri Ngawen IV	6
14	SD Negeri Pagerjurang	6
15	SD Negeri Beji	5
16	SD Negeri Bendo	7
17	SD Negeri Daguran	7
18	SD Negeri Watusigar I	5
19	SD Negeri Watusigar II	5
20	SD Negeri Ngampon	5
Jumlah		118

G. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian diperlukan teknik pengumpulan data yang tepat agar data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Sugiyono (2009: 194) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan dari ketiganya. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket).

Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Suharsimi Arikunto, 2006: 128). Angket ini digunakan untuk mengumpulkan data yang berasal dari sampel tabel Kerjlie dan Morgan dengan taraf kesalahan 5% dari 188 jumlah guru. Dalam penelitian ini ditinjau dari bentuknya, angket yang digunakan adalah angket jenis *check list*, sebuah daftar dimana responden tinggal membubuhkan tanpa check (√) pada kolom yang sesuai (Suharsimi Arikunto, 2006: 129).

H. Pengembangan Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner atau angket. Tipe pertanyaan atau pernyataan pada angket ini menggunakan tipe tertutup agar data yang diperoleh mudah diukur dan diolah. Teknik ini memungkinkan responden menjawab sesuai keinginan peneliti. Dengan disusunnya angket tertutup, diharapkan responden memilih jawaban yang tersedia dan sesuai dengan keadaan sebenarnya. Instrumen yang berupa angket tersebut disusun dan dikembangkan sendiri berdasarkan uraian yang ada pada kajian teori. Adapun langkah-langkah dalam penyusunan instrumen penelitian adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan
2. Penulisan butir soal
3. Penyuntingan
4. Uji coba instrumen
5. Penganalisaan hasil
6. Mengadakan revisi (Suharsimi Arikunto, 2006: 166).

Langkah-langkah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Perencanaan

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu angket tipe kepemimpinan kepala sekolah dan angket kepuasan kerja guru. Model angket yang digunakan yaitu *rating scale* dengan alternatif penilaian. Untuk menghilangkan kecenderungan memilih tengah (ragu-ragu) mengandung kelemahan, maka dalam penelitian ini yang tengah dihilangkan sehingga menjadi empat alternatif penilaian.

2. Penulisan butir soal

Agar data yang diperoleh berwujud data kuantitatif maka setiap skala diberikan skor. Berdasarkan teori yang ada, kisi-kisi angket sebagai pedoman dalam menyusun daftar pertanyaan sebagai berikut.

Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Sub Variabel	Indikator	Nomor Butir	Σ
1	Tipe Kepemimpinan Otoriter (x_1)	1) Pengambilan keputusan	1	1
		2) Pembagian tugas kepada bawahan	2	1
		3) Inisiatif bawahan	22	1
		4) Pemberian sanksi/hukuman	25	1
		5) Pemberian penghargaan terhadap prestasi	13	1
		6) Menjalinkan komunikasi	10	1
		7) Monitoring pelaksanaan tugas	7	1
		8) Rapat kerja	8	1
		9) Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran	20	1
		10) Evaluasi kegiatan pembelajaran	29	1
2	Tipe Kepemimpinan Bebas/ <i>Laissez</i>	1) Pengambilan keputusan	4	1
		2) Pembagian tugas kepada bawahan	16	1
		3) Inisiatif bawahan	5	1

	<i>-Faire</i> (x ₂)	4) Pemberian sanksi/hukuman 5) Pemberian penghargaan terhadap prestasi 6) Menjalin komunikasi 7) Monitoring pelaksanaan tugas 8) Rapat kerja 9) Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran 10) Evaluasi kegiatan pembelajaran	21 15 16 28 30 9 27 19	1 1 1 1 1 1 1
3	Tipe Kepemimpinan Demokrasi (x ₃)	11) Pengambilan keputusan 12) Pembagian tugas kepada bawahan 13) Inisiatif bawahan 14) Pemberian sanksi/hukuman 15) Pemberian penghargaan terhadap prestasi 16) Menjalin komunikasi 17) Monitoring pelaksanaan tugas 18) Rapat kerja 19) Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran 20) Evaluasi kegiatan pembelajaran	3 6 11 12 14 17 18 23 24 26	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
		Jumlah Butir Tes		30

Tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja Guru

No	Indikator	Nomor Butir		Σ
		Positif	Negatif	
1	Kondisi organisasi sekolah	1,2,4	3,5	5
2	Kondisi pekerjaan	6,7,9,10	8	5
3	Pembayaran upah/gaji	11,12.,13,14	15	5
4	Supervisi Kepala Sekolah	17,18,20	16,19	5
5	Hubungan dengan guru dan karyawan lain	21,22,24,25	23	5
6	Promosi jabatan	26,27,28	29,30	5
Jumlah				30

3. Penyuntingan

Penyuntingan adalah melengkapi instrumen dengan kata pengantar petunjuk cara mengerjakan dan penyediaan lembar jawaban. Setelah dilakukan penyuntingan kemudian dilakukan penyekoran. Pedoman penyekoran setiap alternatif jawaban pernyataan positif dan negatif pada angket variabel kepuasan kerja guru disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 5. Skor Alternatif Jawaban Angket

Pernyataan Positif		Pernyataan Negatif	
Alternatif jawaban	Skor	Alternatif jawaban	Skor
Sangat sesuai	4	Sangat sesuai	1
Sesuai	3	Sesuai	2
Tidak sesuai	2	Tidak sesuai	3
Sangat tidak sesuai	1	Sangat tidak sesuai	4

4. Uji Coba Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrument yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur (Suharsimi Arikunto, 2007: 167). Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut telah melalui uji validitas. Dalam penelitian ini validitas instrumen dilakukan dengan teknik korelasi *product moment Karl Pearson* sebagaimana yang dikembangkan oleh Suharsimi Arikunto (2007: 170). Adapun rumus dari product moment dapat dilihat di bawah ini.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Untuk menentukan validitas masing-masing butir angket tipe kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru dilakukan dengan

bantuan komputer yaitu melalui Program SPSS 17 *for Windows*. Cara perhitungannya dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total. Item pada penelitian ini dikatakan valid apabila hasilnya sebesar 0,30 atau lebih, Dengan demikian apabila hasilnya lebih kecil daripada 0,30 maka dinyatakan bahwa item tersebut tidak valid.

Dari hasil perhitungan yang diperoleh untuk uji coba instrumen angket tipe kepemimpinan kepala sekolah terdapat 3 butir pertanyaan yang gugur yaitu butir nomor 7, 18, 27. Sedangkan untuk uji coba instrumen angket kepuasan kerja guru terdapat 4 butir pertanyaan yang gugur yaitu butir nomor 5, 6, 18, 24. Butir yang gugur atau tidak valid telah dihilangkan dan butir valid menurut peneliti cukup mewakili masing-masing indikator yang ingin diungkapkan, sehingga instrumen tersebut masih layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Alat ukur selain harus valid, juga harus memenuhi standar reliabilitas. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika dapat dipercaya untuk mengumpulkan data penelitian. Suharsimi Arikunto (2006: 178), menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah cukup baik.

Suatu hasil pengukuran dapat dikatakan reliabel jika alat pengukur tersebut dapat dipercaya, sehingga mendapatkan hasil yang tetap dan konsisten. Mengetahui reliabilitas angket dalam penelitian ini digunakan rumus *Cronbach's Alpha* yang dinyatakan oleh Suharsimi Arikunto (2006: 196), yaitu.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : reliabilitas Instrumen

K : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: jumlah varians butir

σ_t^2 : varians total

Reliabilitas instrumen yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik (Dwi Priyatno, 2008: 26).

Sedangkan untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada kriteria Sugiyono (2008: 184), yaitu sebagai berikut.

Antara 0,000 sampai dengan 0,199	= sangat rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,399	= rendah
Antara 0,400 sampai dengan 0,599	= sedang
Antara 0,600 sampai dengan 0,799	= kuat/baik
Antara 0,800 sampai dengan 1,000	= sangat kuat/sangat baik

Hasil pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 17 *for Windows*. Dari hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai koefisien Alpha untuk tipe kepemimpinan kepala sekolah yaitu 0,899 sedangkan kepuasan kerja guru yaitu 0,93 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut adalah reliabel karena termasuk pada kategori sangat kuat dan siap untuk digunakan dalam penelitian.

I. Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini terdiri atas data kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif teknik analisis data yang digunakan, untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tipe kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Ngawen Kabupaten Gunungkidul, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai maka teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji persyaratan analisis dan uji hipotesis.

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji normalitas data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini menggunakan rumus chi–kuadrat yaitu

$$\chi^2 = \sum \frac{(F_o - F_h)^2}{F_h}$$

Adapun kriteria dalam pengujian normalitas data yaitu jika $p > 0,05$ maka sebaran datanya berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat berbentuk linier atau tidak. Dalam uji linieritas menggunakan rumus sebagai berikut.

$$F_{hit} = \frac{RK_{tc}}{RK_g}$$

Hubungan dapat dikatakan linier apabila diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau hubungan dikatakan lancar jika harga “p beda” lebih kecil dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilaksanakan karena uji ini sebagai syarat digunakannya analisis korelasi ganda dalam penelitian ini. Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n \sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Adapun Kriteria dalam pengujian multikolinieritas jika hasilnya $\geq 0,8$ maka data tersebut kolinieritas, sedangkan jika hasilnya $\leq 0,8$ data tersebut nonkolinier.

2. Uji Hipotesis

Analisis dilakukan dengan menggunakan uji chi square. Syarat uji chi square antara lain jumlah sampel harus cukup besar, pengamatan harus bersifat independen, dan hanya dapat digunakan pada data deskrit atau data kontinu yang telah dikelompokkan menjadi kategori (Sutrisno Hadi, 2000: 260).

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Keterangan:

χ^2 : chi kuadrat

f_o : frekuensi yang diperoleh

f_h : frekuensi yang diharapkan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian berada di Kecamatan Ngawen Kabupaten Gunungkidul. Kecamatan Ngawen terdapat 20 sekolah dasar negeri. Kepala sekolah berjumlah 20 orang sedangkan guru berjumlah 188 orang. Kepala sekolah dan guru sebagian besar bertempat tinggal di Kecamatan Ngawen dan sekitarnya. Letak antar sekolah di kecamatan Ngawen masih berjauhan karena sebagian berada di daerah pegunungan. Pelaksanaan pendidikan di Kecamatan Ngawen tidaklah tertinggal dengan kecamatan yang lain, kesadaran akan pentingnya pendidikan kini sudah mulai banyak disadari oleh penduduk sekitar. Kecamatan Ngawen sebagian besar anak-anak sudah banyak yang mengikuti wajib belajar sembilan tahun yang dicanangkan oleh pemerintah. Kecamatan Ngawen terdapat 20 Sekolah Dasar Negeri yang letaknya tersebar di seluruh kecamatan, kondisi sekolah dasar di Kecamatan Ngawen sebagian besar sudah mengalami perbaikan dan layak digunakan sebagai tempat belajar mengajar.

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Hasil pengujian persyaratan analisis tersebut menunjukkan bahwa skor setiap variabel penelitian telah memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian statistik lebih lanjut, yaitu pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk menguji satu hipotesis yang telah dirumuskan di bab II yaitu tipe kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngawen Kabupaten Gunungkidul.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *one sample Kolmogorov-Smirnov* tes, yaitu cara untuk menguji normalitas dengan cara membandingkan antara hasil signifikansi Kolmogorov-Smirnov tes dengan taraf signifikansi. Distribusi yang diharapkan merupakan distribusi frekuensi yang berbentuk kurva normal. Kriterianya adalah jika hasil signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi berarti berdistribusi normal.

Hasil rangkuman pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

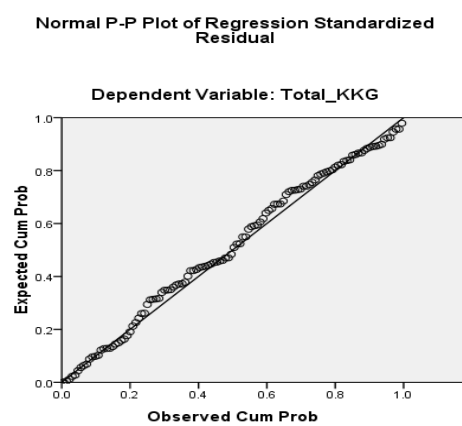
Tabel 6 : Rangkuman Hasil Uji Normalitas Distribusi Data

No	Variabel	Nilai Sig K-S	Taraf Sig (5%)	Keterangan
1	Tipe Kepemimpinan Otoriter (x_1)	1.775	0,05	Normal
2	Tipe Kepemimpinan Bebas (x_2)	1.554	0,05	Normal
3	Tipe Kepemimpinan Demokratis (x_3)	2.256	0,05	Normal
4	Kepuasan Kerja Guru (Y)	0.822	0,05	Normal

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan data pada tabel 6 dapat dilihat besarnya nilai sig dari variabel tipe kepemimpinan otoriter sebesar 1.775, tipe kepemimpinan bebas sebesar 1.554 tipe kepemimpinan demokratis sebesar 2.256 dan kepuasan kerja guru sebesar 0.822. Besarnya sign dari ketiga variabel lebih besar dari taraf signifikasi yang telah dikategorikan yaitu sebesar 0,05 yang berarti bahwa seluruh data berdistribusi normal.

Pengujian normalitas jika dilihat dari grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* seperti pada gambar 9 menunjukkan penyebaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah I memenuhi garis diagonal sehingga dapat diartikan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, analisis regresi layak digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja guru berdasarkan pengaruh variabel tipe kepemimpinan Kepala Sekolah.



Gambar 2. *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*

b. Uji Linieritas

Uji Linearitas data dimaksudkan untuk menguji apakah model hubungan variabel bebas dengan variabel terikat merupakan hubungan garis lurus (hubungan linear). Kriterianya, jika harga p dari $F_{\text{beda}} > 0,05$ maka datanya tidak liner. Sebaliknya jika harga p dari $F_{\text{beda}} < 0,05$ maka datanya linier. Diperoleh hasil perhitungan uji linieritas dengan menggunakan analisis statistik yang terdapat dalam program *Statistical Product & Service Solution 17.00 (SPSS)* sebagai berikut:

Tabel 7 : Rangkuman Hasil Uji Linieritas Distribusi Data

No	Variabel	Nilai sig.	Taraf sig.	Kondisi	Simpulan
1	Tipe Kepemimpinan Otoriter dengan Kepuasan Kerja Guru	0,032	0,05	$S < A$	Linier
2	Tipe Kepemimpinan Bebas dengan Kepuasan Kerja Guru	0,033	0,05	$S < A$	Linier
3	Tipe Kepemimpinan Demokratis dengan Kepuasan Kerja Guru	0.000	0,05	$S < A$	Linier

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa uji linieritas antara tipe kepemimpinan otoriter dengan kepuasan kerja guru diperoleh nilai $\text{sig.} < \text{taraf sig.}$ ($0,032 < 0,05$), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan secara linier antara tipe kepemimpinan otoriter kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru. Hasil uji linieritas antara tipe kepemimpinan bebas dengan kepuasan kerja guru diperoleh nilai $\text{sig.} < \text{taraf sig.}$ ($0,033 < 0,05$), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan secara linier antara tipe kepemimpinan bebas kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru. Begitu pula uji linieritas antara tipe kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja guru diperoleh nilai $\text{sig.} < \text{taraf sig.}$ ($0,000 < 0,05$), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan secara linier antara tipe kepemimpinan demokratis kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.

c. Uji Multikolinieritas

Penelitian untuk menguji terjadi atau tidaknya multikolinieritas antar variabel bebas dibuktikan dengan menyelidiki besarnya interkorelasi antar variabel bebas. Terjadi atau tidaknya multikolinieritas diuji dengan menyelidiki besarnya interkorelasi antar variabel bebas dengan korelasi produk moment.

Syarat tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas ada korelasi yang tinggi (kurang dari 0,8). Jika lebih dari 0,8 berarti terjadi multikolinieritas dan data tidak dapat digunakan untuk analisis regresi ganda. Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 8. Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas Distribusi Data

No	Variabel	Koefisien korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
1	Tipe Kepemimpinan Otoriter (x_1) dengan Tipe Kepemimpinan Bebas (x_2)	0,057	0,8	Tidak Terjadi Multikolinieritas
2	Tipe Kepemimpinan Otoriter (x_1) dengan Tipe Kepemimpinan Demokratis (x_3)	0,190	0,8	Tidak Terjadi Multikolinieritas
3	Tipe Kepemimpinan Bebas (x_2) dengan Tipe Kepemimpinan Demokratis (x_3)	0,426	0,8	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah 2014

Berdasarkan tabel 8. menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel independen memiliki koefisien korelasi $< 0,8$. Koefisien korelasi antara tipe kepemimpinan otoriter dengan tipe kepemimpinan bebas diperoleh koefisien korelasi $<$ nilai kritis ($0,057 < 0,8$), yang menunjukkan bahwa antar variabel tidak terjadi multikolonieritas. Koefisien korelasi antara tipe kepemimpinan otoriter dengan tipe kepemimpinan demokratis diperoleh koefisien korelasi $<$ nilai kritis ($0,19 < 0,8$), yang menunjukkan bahwa antar variabel tidak terjadi multikolonieritas. Koefisien korelasi antara Tipe Kepemimpinan Bebas dengan tipe kepemimpinan demokratis diperoleh koefisien korelasi $<$ nilai kritis ($0,426 < 0,8$), yang menunjukkan bahwa antar variabel tidak terjadi

multikolonieritas. Dengan demikian model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung gejala multikolinieritas.

3. Pengujian Hipotesis

Uji *chi square* digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu terdapat perbedaan pengaruh antara tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Ngawen Kabupaten Gunungkidul.

Tipe Kepemimpinan dibagi menjadi tiga yaitu tipe kepemimpinan otoriter, bebas dan demokratis. Hasil selengkapnya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 9. Distribusi Persepsi guru tentang Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja

No	Karakteristik	Frekuensi	Prosentase
1	Tipe Kepemimpinan Otoriter	31	26,27%
2	Tipe Kepemimpinan Bebas	33	27,97%
3	Tipe Kepemimpinan Demokratis	54	45,76%
Jumlah		118	100%

Tabel 10. Hasil Korelasi Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru

No	Keterangan	Koefisien korelasi (ρ)	Tingkat Signifikan
1	Tipe Kepemimpinan Otoriter (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)	0.052	Sangat rendah
2	Tipe Kepemimpinan Bebas (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)	0.045	Sangat rendah
3	Tipe Kepemimpinan Demokratis (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)	0.707	Kuat/baik

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (ρ) pengaruh tipe kepemimpinan otoriter terhadap kepuasan kerja guru adalah sebesar 0,052, menunjukkan terdapat pengaruh yang sangat rendah antara tipe kepemimpinan otoriter terhadap kepuasan kerja guru. Selain itu pengaruh tipe kepemimpinan

bebas terhadap kepuasan kerja guru adalah sebesar 0,045, menunjukkan terdapat pengaruh yang sangat rendah antara tipe kepemimpinan bebas terhadap kepuasan kerja guru. Sedangkan pengaruh tipe kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja guru adalah sebesar 0,707, menunjukkan terdapat pengaruh yang kuat antara tipe kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja guru

Pengaruh tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru disajikan pada tabel berikut.

Tabel 11. Perbandingan Kepuasan Kerja Berdasarkan Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Tipe Kepemimpinan	Kepuasan Kerja				
		f_o	f_h	$f_o - f_h$	$(f_o - f_h)^2$	$\frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$
1	Otoriter	31	39,33	-8,33	69,39	1,76
2	Bebas	33	39,33	-6,33	40,07	1,02
3	Demokratis	54	39,33	14,66	214,92	5,46
Jumlah		118	118	0	-	8,24

Berdasarkan perhitungan yang telah dirumuskan ke dalam tabel 11. terlihat bahwa *chi square* hitung adalah 8,24. Untuk memberikan interpretasi terhadap nilai ini maka dibandingkan dengan *chi square* tabel dengan dk dan taraf kesalahan tertentu. Dalam hal ini berdasarkan $dk = 3 - 1 = 2$ dan taraf kesalahan 5%, maka harga *chi square* hitung adalah 5,991. Harga *chi square* hitung ternyata lebih besar dari tabel ($8,24 > 5,991$). Berdasarkan perhitungan tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat perbedaan pengaruh antara tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Ngawen Kabupaten Gunungkidul.

B. Pembahasan

Penelitian ini yang merupakan variable X yaitu tipe kepemimpinan kepala sekolah dan sebagai variabel Y kepuasan kerja guru yang pada penelitian ini berlokasi di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngawen Kabupaten Gunungkidul. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan kepala sekolah yang otoriter adalah 31 orang (26,27%), bebas 33 orang (27,97%), dan demokratis 54 orang (45,76%). Dari hasil uji didapatkan nilai *chi square* hitung lebih besar dari tabel ($8,24 > 5,991$) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat perbedaan pengaruh antara tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Ngawen Kabupaten Gunungkidul.

Berdasarkan hasil analisis tersebut bahwa tipe kepemimpinan masing-masing mempunyai efek bagi kelangsungan kepuasan kerja guru. Kepala sekolah yang menerapkan tipe demokratis cenderung membuat guru merasa dihargai dan diperhatikan dengan sering meminta pendapat para guru atau bahkan melibatkan para guru dalam menentukan kebijakan sekolah. Dalam hasil analisis data yang diperoleh peneliti tipe kepemimpinan demokratis ini mempunyai pengaruh paling besar terhadap kepuasan guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngawen Kabupaten Gunungkidul yaitu sebesar 45,76%. Sondang P. Siagian (1994: 40), menjelaskan bahwa baik dikalangan ilmunan maupun praktis bersepakat bahwa tipe kepemimpinan demokratis adalah paling ideal dan paling didambakan. Pemimpin yang demokratis tidak selalu pemimpin yang paling efektif dalam kehidupan organisasi, adakalanya dalam bertindak dan mengambil keputusan

terjadi keterlambatan sebagai konsisten keterlibatan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin demokratis tetap dipandang sebagai pemimpin yang terbaik karena kelebihanannya mengalahkan kekurangannya.

Tipe kepemimpinan yang bebas biasa membentuk guru untuk dapat bertanggung jawab terhadap kepercayaan kepala sekolah karena dalam tipe ini seorang pemimpin memberikan kebijakan penuh kepada bawahan tanpa mau ikut campur segala aktivitas kerja para bawahannya. Kelemahan dari tipe ini adalah jika guru yang tidak mempunyai kesadaran akan tanggung jawab dan amanah akan menyianyikan kepercayaan ini bahkan bisa mengakibatkan guru menjadi lepas kontrol karena adanya keacuhan dari pemimpin. Tipe kepemimpinan bebas dalam konteks pendidikan Indonesia sangat sulit untuk dilaksanakan karena keadaan pendidikan kita masih mengalami beberapa kendala mulai dari masalah pendanaan, sumber daya manusia dan kemandirian. Hadari Nawawi & M. Martini Hadari (1995: 99), menyatakan bahwa dengan kepemimpinan bebas akan berakibat suasana kebersamaan tidak tercipta, kegiatan menjadi tidak terarah dan simpang siur wewenang tidak jelas dan tanggung jawab menjadi kacau, setiap anggota saling menunggu dan bahkan saling salah menyalahkan atau lempar-melempar jika dimintai pertanggungjawaban.

Tipe otoriter dapat menimbulkan dampak keterpaksaan dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Karena semakin dikekang atau dibatasinya aktivitas, guru akan semakin berani melawan dan bisa mengakibatkan hilangnya semangat untuk bekerja karena merasa tidak dipaksa padahal guru merupakan figur sentral dalam proses belajar mengajar. Kepuasan kerja tidak akan timbul dengan paksaan

melainkan timbul dari dalam diri dan kesadaran. Hadari Nawawi & M. Martini Hadari (1995: 96-98), menyatakan bahwa kepemimpinan otoriter akan mematikan kreativitas sehingga kehidupan kelompok berlangsung statis dan tidak berkembang dinamis, selain itu disiplin dan kepatuhan anggota bersifat palsu karena didasari rasa tertekan, takut dan ketegangan sehingga dinamakan kelompok dan organisasi berlangsung lamban.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini membuktikan adanya perbedaan pengaruh tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngawen Kabupaten Gunungkidul, namun peneliti menyadari adanya keterbatasan dalam penelitian ini yaitu.

1. Kepala sekolah kurang terbuka untuk menilai tentang kepemimpinan yang dilakukan, sehingga dalam penelitian ini untuk menggambarkan tipe kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan persepsi guru. Penilaian dengan persepsi guru belum dapat menggambarkan tipe kepemimpinan kepala sekolah secara nyata karena penilaian cenderung bersifat subjektif.
2. Angket dalam penelitian mengukur ketiga variabel tipe kepemimpinan (otoriter, bebas dan demokratis) sehingga jawaban cenderung tumpang tindih dan tidak konsisten.
3. Penelitian ini merupakan penelitian survey, data diambil sesaat ketika penelitian berlangsung sehingga kemungkinan data dapat berganti dari waktu ke waktu terutama menyangkut perasaan seseorang yaitu mengenai kepuasan kerja guru.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngawen Kabupaten Gunungkidul karena harga *chi square* hitung ternyata lebih besar dari tabel ($8,24 > 5,991$). Hasil analisis data menyatakan bahwa terdapat pengaruh sangat rendah antara tipe kepemimpinan otoriter terhadap kepuasan kerja guru ditunjukkan dengan koefisien korelasi atau r sebesar 0,052. Sementara itu pengaruh sangat rendah antara tipe kepemimpinan bebas terhadap kepuasan kerja guru ditunjukkan dengan koefisien korelasi atau r sebesar 0,045 sedangkan pengaruh kuat antara tipe kepemimpinan bebas terhadap kepuasan kerja guru ditunjukkan dengan koefisien korelasi atau r sebesar 0,707. Kepuasan kerja guru paling rendah karena pengaruh tipe kepemimpinan kepala sekolah otoriter yaitu 26,27%. Sementara itu tipe kepemimpinan kepala sekolah bebas memberikan pengaruh sebesar 27,97% terhadap kepuasan kerja guru, sedangkan kepuasan kerja guru paling tinggi karena pengaruh tipe kepemimpinan demokratis sebesar 45,76%.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut.

1. Bagi kepala sekolah, jika dilihat dari bobot pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja guru terjadi pada tipe kepemimpinan demokratis, maka

disarankan kepala sekolah dalam memberikan bimbingan kepada guru menggunakan tipe kepemimpinan tersebut. Hal ini penting karena guru yang terlalu ditekan (otoriter) akan cenderung malas, stres dan kurang kreatif dalam bekerja. Sebaliknya pemberian kebebasan yang seluas-luasnya kepada guru (bebas) dapat menyebabkan guru kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Maka dari itu perlu adanya pengarahan dan dukungan dari kepala sekolah serta selalu menjaga komunikasi yang baik dengan guru.

2. Bagi guru, untuk selalu meningkatkan kepuasan kerja secara internal karena dengan kepuasan kerja yang tinggi, bekerja juga akan terasa menyenangkan dan tujuan pendidikan akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2013). *338 Siswa SD Telantar Gara-gara Konflik Guru-Kepala Sekolah*. Diunduh dari <http://jogja.tribunnews.com/2013/06/02/338-siswa-sd-telantar-gara-gara-konflik-guru-kepala-sekolah> pada tanggal 2 Juni 2013 pukul 14.00 WIB.
- Arief Furchan. (2007). *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Djamarah. (2002). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dwi Priyatno. (2008). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Edy Sutrisno, M.Si. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana Perdata Media Group.
- E. Mulyasa. (2003). *Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hadari Nawawi & M. Martini Hadari. (1995). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada Univessity Press.
- Hadari Nawawi. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada Univessity Press.
- Kartini Kartono. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Kerlinger, FN. 1990. *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Terjemahan Landung R. Simatupang. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Malayu Hasibuan. (2007). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Miftah Toha. (1983). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- RI. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas.

- RI. (2005). *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rosalia Sandra. (2013). *Honor GTT Tak Layak, PGRI Gunungkidul Gelar Aksi Damai*. Diakses dari <http://sorotgunungkidul.com/berita-gunungkidul/3054-honor-gtt-tak-layak-pgri-gunungkidul-gelar-aksi-damai-.html> pada tanggal 5 Oktober 2013, Jam 10.00 WIB.
- Robert J. Sternberg. (2008). *Psikologi Kognitif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sarlito W. Sarwono. (2003). *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sondang P. Siagian. (1994). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- . (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarwan Danim.(2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta .
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- . (2008). *Metode Penenlitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . (2009). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharismi, Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- . (2007). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sutrisno Hadi. (2000). *Metodologi Research Jilid 2*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Tulus Winarsunu. 2002. *Statistik dalam Penelitian Psikologi & Pendidikan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Wahjosumidjo. (2003). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1

Pedoman Lembar Observasi

Tanggal Observasi : 1-10 November 2013

Tempat Observasi : SD Negeri di Kecamatan Ngawen, Gunungkidul

No	Aspek yang diamati
1	Lokasi sekolah
2	Kondisi fisik
3	Sarana prasarana sekolah
4	Kehadiran Kepala Sekolah dan guru
5	Pelaksanaan peran Kepala Sekolah (hubungan antar perseorangan, informasional, dan pengambilan keputusan)
6	Jumlah guru (PNS dan honorer)
7	Pelaksanaan tugas guru dalam KBM
8	Permasalahan yang dialami Kepala Sekolah dan guru

Gunungkidul, November 2013

Kepala UPT



H. Yohana Sutanta, S. Pd., M.M.

NIP. 19610714 198303 1 019

Lampiran 2.

Uji Coba Instrumen Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan

Kerja Guru

Pengantar

Dengan hormat, Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu menyertai Bapak/Ibu Guru dalam melaksanakan Tugas Pengabdian Kepada Nusa dan Bangsa ini. Saat ini bapak/ibu sedang membaca kuesioner/angket penelitian yang berjudul “Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngawen Kabupaten Gunungkidul”. Tujuan kajian ini adalah untuk meninjau pandangan Bapak/Ibu tentang pengaruh tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di sekolah tempat Bapak/Ibu bekerja. Kajian ini bukan bertujuan untuk ‘menguji’ atau ‘menilai’ Bapak/Ibu terhadap tipe kepemimpinan kepala sekolah serta kepuasan guru yang dikemukakan dalam kuesioner ini. Agar penelitian ini berjalan dengan baik dan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, diharapkan kiranya bapak/ ibu dapat mengisi kuesioner/angket ini dengan terbuka dan sebenarnya. Jawaban yang bapak/ibu berikan tetap kami rahasiakan dan dijamin tidak berpengaruh negatif terhadap karir dan pekerjaan bapak/ibu. Demikian disampaikan atas perhatian dan partisipasinya diucapkan banyak terima kasih.

Peneliti,

Megasari

IDENTITAS RESPONDEN

Sekolah Tempat Tugas

- 1) Nama Sekolah :
2) Alamat Sekolah :
3) Jenis Kelamin :

A. Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

Petunjuk :

Berikut disajikan pernyataan-pernyataan tentang Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah. Mohon kepada bapak/ibu untuk bersedia memberikan bantuannya dengan mengisi angket tipe kepemimpinan kepala sekolah di sekolah tempat Anda bekerja dengan memberi tanda (√) pada kolom skala. Se jauh mana persetujuan Anda dengan pernyataan-pernyataan di bawah ini.

Keterangan

- 1 : Sangat Tidak Sesuai 3 : Sesuai
2 : Tidak Sesuai 4 : Sangat Sesuai

Contoh pengisian angket:

NO	Pernyataan	1	2	3	4
1	Kepala sekolah menjadi pemegang kekuasaan tertinggi di sekolah	√			

Daftar pernyataan dan pilihan jawaban untuk angket tipe kepemimpinan kepala sekolah

No	Pernyataan	1	2	3	4
1.	Kepala Sekolah memutuskan sendiri program sekolah.				
2	Kepala Sekolah membagi sendiri tugas mengajar kepada guru.				
3	Kepala sekolah selalu melibatkan guru dalam mengambil keputusan di sekolah.				
4	Kepala Sekolah memberikan semua tugasnya kepada guru dalam menjalankan program sekolah.				
5	Kepala Sekolah tidak memberi kesempatan guru				

	untuk berpendapat tentang pengembangan diri dan kepribadian diri.				
6	Kepala sekolah mau menerima masukan guru dalam pembagian tugas mengajar.				
7	Kepala sekolah selalu memantau setiap tindakan guru sesuai aturan sekolah.				
8	Kepala sekolah tidak memberikan kesempatan kepada para guru untuk memberikan saran pada saat rapat sekolah.				
9	Dalam rapat kepala sekolah menyerahkan segala sesuatu kepada para guru mulai dari penetapan tujuan, prosedur kegiatan-kegiatan, serta sarana dan prasarana				
10	Kepala Sekolah merasa pintar dan merasa tanggungjawab sendiri atas kemajuan sekolah				
11	Kepala sekolah bersikap terbuka dengan selalu membicarakan permasalahan yang dialami oleh sekolah dengan para guru.				
12	Kepala sekolah meminta pertimbangan kepada guru dalam memutuskan aturan dan sanksi terhadap permasalahan di sekolah.				
13	Kepala Sekolah tidak peduli dengan prestasi yang dicapai oleh guru.				
14	Kepala sekolah memberikan pujian dan dukungan penuh ketika ada guru yang berprestasi.				
15	Kepala Sekolah selalu membiarkan guru untuk mengembangkan prestasi kerja sendiri.				
16	Dalam rapat Kepala Sekolah menyerahkan segala sesuatu kepada para guru mulai dari penetapan tujuan, prosedur kegiatan-kegiatan, serta sarana dan prasarana				
17	Kepala Sekolah memperhatikan konflik-konflik yang terjadi pada guru dan pegawai di sekolah				

18	Kepala Sekolah selalu meluruskannya jika terjadi kesalahan yang dilakukan oleh para guru dalam menjalankan tugasnya.				
19	Kepala sekolah tidak pernah mengadakan <i>briefing</i> dengan guru untuk mengevaluasi kegiatan pembelajaran.				
20	Kepala Sekolah menuntut guru membuat rencana dan pembelajaran yang baik serta secepat mungkin.				
21	Kepala Sekolah membebaskan guru dalam menjalankan tugas tanpa aturan dan sangsi yang ketat.				
22	Kepala Sekolah membatasi kebebasan para guru untuk menyampaikan pendapat mengenai pengembangan kepribadian guru.				
23	Kepala Sekolah memberi kesempatan guru untuk mengeluarkan pendapat saat rapat.				
24	Guru mendapatkan bimbingan penuh dari Kepala Sekolah dalam mencapai tujuan pembelajaran.				
25	Kepala Sekolah menentukan aturan dan sangsi yang ketat kepada guru yang melakukan kesalahan dalam melakukan tugas.				
26	Kepala sekolah mengadakan evaluasi bersama guru tentang kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan.				
27	Kepala Sekolah memberi kebebasan tanpa kontrol kepada guru dalam membuat rencana dan pembelajaran di kelas.				
28	Kepala sekolah membiarkan guru yang kinerjanya menurun.				
29	Kepala sekolah menyalahkan guru jika pembelajaran tidak berhasil.				

30	Kepala Sekolah tidak berperan dalam menyatukan, mengarahkan, mengkoordinir, serta menggerakkan anggotanya dalam menjalankan tugas.				
----	--	--	--	--	--

B. PENILAIAN KEPUASAN KERJA GURU

Petunjuk :

Berikut disajikan pernyataan-pernyataan tentang Kepuasan Kerja Guru. Mohon kepada bapak/ibu untuk bersedia memberikan bantuannya dengan mengisi angket kepuasan kerja guru di sekolah tempat Anda bekerja dengan memberi tanda (√) pada kolom skala. Se jauh mana persetujuan Anda dengan pernyataan-pernyataan di bawah ini.

Keterangan

- 1 : Sangat Tidak Sesuai 3 : Sesuai
2 : Tidak Sesuai 4 : Sangat Sesuai

Contoh pengisian angket kompetensi guru:

NO	Pernyataan	1	2	3	4
1	Saya puas dengan penghargaan atas pekerjaan sebagai tenaga pendidik	√			

Daftar pernyataan dan pilihan jawaban untuk angket kepuasan kerja guru.

NO	Pernyataan	1	2	3	4
1	Saya merasa fasilitas tempat kerja sudah memadai.				
2	Tempat kerja saya strategis dan dekat dengan jalan raya.				

3	Saya merasa fasilitas pembelajaran sudah tidak layak digunakan untuk proses KBM.				
4	Saya merasa sekolah selalu memberikan fasilitas yang saya butuhkan untuk pengembangan prestasi.				
5	Saya merasa kurang mendapatkan perlindungan keamanan dan keselamatan saat di tempat kerja				
6	Saya senang menjadi guru karena kesejahteraannya diperhatikan oleh pemerintah				
7	Saya merasa masyarakat menghargai profesi guru				
8	Saya berpendapat kenaikan pangkat dan golongan profesi guru relatif sulit				
9	Kepala Sekolah selalu memeriksa kehadiran guru secara rutin				
10	Saya menganggap Kepala Sekolah berindak adil dalam pembagian tugas tambahan kepada guru				
11	Saya merasa penghasilan setiap bulan yang diterima besarnya sudah sesuai dengan harapan				
12	Saya merasa tunjangan jabatan yang diterima besarnya sudah sesuai				
13	Saya menganggap setiap kenaikan gaji berkala jatuh temponya tepat				
14	Saya akan tetap bekerja ikhlas meskipun profesi guru gajinya pas-pasan				
15	Gaji saya hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok/dasar				
16	Saya merasa supervisi Kepala Sekolah dapat dipakai sebagai koreksi kelemahan kerja guru				
17	Saya merasa supervisi Kepala Sekolah dapat berpengaruh baik terhadap kinerja guru				
18	Saya merasa Kepala Sekolah lebih banyak membimbing daripada menyalahkan				

19	Supervisi kepala sekolah membuat saya tertekan ketika mengajar				
20	Saya merasa cara Kepala Sekolah selalu menanggapi pendapat dari guru				
21	Rekan kerja saya sikapnya ramah, santun, dan penuh kekeluargaan				
22	Saya selalu bekerjasama sengan rekan kerja di sekolah sehingga tercipta rasa persaudaraan				
23	Saya merasa iri melihat guru lain prestasinya lebih tinggi dari saya				
24	Saya merasa yakin rekan-rekan kerja saya akan siap membantu saat dibutuhkan				
25	Rekan-rekan kerja saya membuat saya semangat bekerja				
26	Saya merasa promosi jabatan di lingkungan kerja saya cukup adil, demokrat dan transparan				
27	Saya merasa kepala sekolah sudah tepat memilih para wakilnya berdasarkan prestasi				
28	Saya mendapatkan kesempatan dari kepala sekolah untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan guna mengembangkan potensi saya				
29	Kebijakan promosi jabatan membuat semangat kerja saya tidak meningkat				
30	Kedudukan saya saat ini tidak sesuai dengan prestasi saya dalam bekerja				

Lampiran 3.

Rekapitulasi Data Uji Coba Instrumen

A. Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

S	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	B23	B24	B25	B26	B27	B28	B29	B30	Jml
1	1	1	3	1	1	4	1	1	1	2	3	4	1	3	1	1	4	3	1	4	1	1	3	4	2	1	1	2	1	1	58
2	2	2	3	2	1	3	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	1	4	4	3	4	4	1	1	1	81
3	1	1	3	1	1	4	1	1	1	1	4	3	1	4	1	1	4	4	1	4	1	2	3	3	2	4	1	1	1	1	61
4	2	1	4	1	1	4	2	1	1	1	3	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	2	3	4	2	4	4	2	1	1	69
5	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	4	3	2	4	2	2	4	4	2	3	2	2	4	4	2	4	4	2	2	2	79
6	2	2	3	2	2	4	1	1	2	2	4	4	1	4	3	2	4	4	2	3	2	2	4	4	1	4	4	1	4	2	80
7	2	1	3	1	1	4	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	3	2	4	4	1	4	4	3	3	1	78
8	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	4	4	1	4	2	1	4	4	2	3	1	1	3	4	2	3	1	1	1	1	63
9	1	2	4	1	2	4	2	1	1	1	4	4	1	4	2	1	4	4	1	3	1	1	4	3	1	3	2	1	1	2	66
10	1	2	4	1	2	4	1	1	1	1	4	3	1	4	2	1	4	1	1	3	1	1	3	3	1	3	2	1	1	2	60
11	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	4	4	1	4	2	1	4	4	1	3	1	1	3	4	1	3	1	1	1	1	61
12	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	4	2	3	1	1	3	4	1	3	1	1	4	4	1	3	2	1	1	1	58
13	2	2	4	1	2	4	3	1	1	2	4	4	1	4	2	1	4	4	1	3	1	1	4	4	1	3	2	1	1	2	70
14	2	1	4	1	1	4	1	1	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	2	4	4	1	4	4	2	4	1	1	1	1	72
15	1	1	4	1	1	4	2	1	1	1	4	4	1	4	2	2	4	4	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	62
16	1	1	4	1	1	4	3	1	1	1	4	4	1	4	2	2	4	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	62
17	1	4	4	1	4	4	2	1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	3	3	4	2	2	3	2	4	4	92
18	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	4	4	1	4	2	2	4	4	1	3	1	1	4	3	2	3	1	1	1	1	63
19	1	1	4	1	1	4	3	1	1	1	4	3	1	4	2	2	4	4	1	4	1	1	4	3	1	3	1	2	2	1	66
20	1	1	4	1	1	4	3	1	1	1	4	3	1	4	2	2	4	4	1	4	1	1	4	4	1	3	1	2	2	1	67
21	1	2	4	1	2	4	2	1	1	2	4	4	1	4	2	1	4	4	1	3	1	1	4	3	1	3	2	1	1	2	67
22	3	2	4	1	2	4	2	3	1	2	4	4	2	4	3	2	4	4	2	4	2	2	4	4	2	3	1	3	3	2	83
23	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2	4	1	1	1	46
24	1	1	3	1	1	4	2	1	1	1	3	4	1	3	3	2	3	4	1	2	1	1	4	3	1	2	4	1	1	1	61
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	4	1	3	2	1	3	4	1	2	1	1	1	1	45

26	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	3	4	1	3	3	2	3	3	1	2	1	1	4	4	1	2	4	1	1	1	60
27	1	2	4	2	2	4	2	1	2	2	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	3	3	4	4	1	3	3	3	3	2	82
28	1	2	4	2	2	4	2	1	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	2	3	2	1	4	4	2	3	3	2	2	2	78
29	1	2	4	2	2	4	1	1	2	2	4	4	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	2	77
30	1	2	4	1	2	4	2	1	1	2	4	3	1	4	4	1	4	4	1	4	2	2	4	4	2	3	2	2	2	2	75

B. Kepuasan Kerja Guru

S	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	B23	B24	B25	B26	B27	B28	B29	B30	Jml
1	3	4	4	3	2	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	97
2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	82
3	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	105
4	1	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	78
5	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	76
6	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	94
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	107
8	1	4	3	4	4	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	87
9	1	3	2	3	4	2	3	4	4	3	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
10	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	93
11	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	94
12	2	4	2	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	91
13	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	94
14	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	93
15	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
16	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	109
17	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	108
18	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	109
19	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	110
20	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	110
21	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	110

22	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	85
23	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
24	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	92
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
26	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113
27	3	4	1	4	2	4	4	4	4	4	2	3	1	4	2	4	2	3	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	96
28	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	81
29	3	3	3	4	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	1	3	3	3	3	4	3	96
30	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	100

Lampiran 4.

Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Instrumen Tahap I

A. Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all

variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TK1	66.77	111.909	.451	.896
TK2	66.57	107.220	.681	.892
TK3	64.53	110.257	.425	.897
TK4	66.83	113.316	.415	.897
TK5	66.60	108.110	.616	.893
TK6	64.43	108.530	.455	.896
TK7	66.43	114.392	.156	.901
TK8	66.90	113.128	.404	.897
TK9	66.83	113.523	.392	.897
TK10	66.63	108.102	.619	.893

TK11	64.43	108.323	.566	.894
TK12	64.43	112.116	.369	.897
TK13	66.67	107.264	.556	.894
TK14	64.30	112.631	.492	.896
TK15	65.73	108.961	.389	.898
TK16	66.33	108.506	.445	.896
TK17	64.37	108.930	.538	.894
TK18	64.43	112.323	.253	.900
TK19	66.73	110.478	.655	.894
TK20	64.80	111.200	.386	.897
TK21	66.47	105.361	.607	.893
TK22	66.67	108.506	.650	.893
TK23	64.50	109.914	.487	.895
TK24	64.40	112.938	.406	.897
TK25	66.60	112.179	.397	.897
TK26	65.07	110.961	.370	.898
TK27	65.83	110.557	.197	.907
TK28	66.57	109.082	.544	.894
TK29	66.47	103.085	.705	.890
TK30	66.60	108.110	.616	.893

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
68.07	117.306	10.831	30

B. Kepuasan Kerja Guru

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KKG1	93.6000	115.145	.671	.926
KKG2	92.9000	123.748	.584	.927
KKG3	93.2667	121.168	.547	.927
KKG4	93.0000	122.000	.731	.926
KKG5	93.1000	126.231	.228	.931
KKG6	93.0333	124.792	.292	.931
KKG7	93.3000	124.907	.380	.929
KKG8	93.5667	122.599	.417	.929
KKG9	93.3667	125.068	.356	.929
KKG10	93.1333	121.706	.689	.926
KKG11	93.6667	121.609	.591	.927
KKG12	93.8667	123.775	.359	.930
KKG13	93.5667	115.220	.653	.926
KKG14	93.3000	117.321	.677	.925
KKG15	93.6333	123.620	.461	.928
KKG16	93.1000	121.541	.623	.926
KKG17	93.2000	120.234	.687	.925
KKG18	93.3667	128.240	.269	.930
KKG19	93.1000	121.679	.613	.926
KKG20	93.1667	122.144	.764	.925
KKG21	93.0667	122.202	.719	.926

KKG22	93.1000	122.231	.521	.927
KKG23	92.9667	123.275	.541	.927
KKG24	93.4667	127.913	.209	.931
KKG25	93.2000	121.131	.768	.925
KKG26	93.3333	118.299	.768	.924
KKG27	93.1000	122.921	.660	.926
KKG28	93.4333	124.530	.430	.929
KKG29	93.1667	122.351	.525	.927
KKG30	93.4333	118.668	.654	.926

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
96.5000	130.466	11.42215	30

Lampiran 5.

Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Instrumen Tahap II

A. Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TKK1	59.27	97.582	.428	.909
TKK2	59.07	92.754	.698	.904
TKK3	57.03	95.482	.447	.908
TKK4	59.33	98.851	.392	.909
TKK5	59.10	93.541	.636	.905
TKK6	56.93	93.995	.465	.908
TKK7	59.40	98.524	.399	.909
TKK8	59.33	99.126	.360	.910
TKK9	59.13	93.568	.637	.905
TKK10	56.93	93.582	.597	.906
TKK11	56.93	97.582	.365	.910
TKK12	59.17	92.971	.558	.906

TKK13	56.80	97.752	.524	.908
TKK14	58.23	94.806	.375	.911
TKK15	58.83	94.420	.428	.909
TKK16	56.87	94.189	.566	.906
TKK17	59.23	95.840	.673	.906
TKK18	57.30	96.562	.394	.909
TKK19	58.97	90.999	.621	.905
TKK20	59.17	94.213	.646	.905
TKK21	57.00	96.000	.446	.908
TKK22	56.90	98.369	.399	.909
TKK23	59.10	97.197	.432	.908
TKK24	57.57	96.806	.344	.910
TKK25	59.07	94.892	.529	.907
TKK26	58.97	89.275	.695	.903
TKK27	59.10	93.541	.636	.905

B. Kepuasan Kerja Guru

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	96.8
	Excluded ^a	1	3.2
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KKG1	80.57	101.495	.656	.931
KKG2	79.87	109.568	.558	.932

KKG3	80.23	106.944	.542	.932
KKG4	79.97	107.551	.742	.930
KKG5	80.27	110.202	.395	.934
KKG6	80.53	108.602	.392	.935
KKG7	80.33	110.299	.374	.934
KKG8	80.10	107.266	.700	.931
KKG9	80.63	107.137	.603	.932
KKG10	80.83	109.247	.363	.935
KKG11	80.53	101.292	.652	.931
KKG12	80.27	103.375	.670	.931
KKG13	80.60	109.076	.469	.933
KKG14	80.07	107.237	.623	.931
KKG15	80.17	105.937	.692	.930
KKG16	80.07	107.306	.617	.931
KKG17	80.13	107.844	.759	.930
KKG18	80.03	107.689	.736	.931
KKG19	80.07	107.651	.538	.932
KKG20	79.93	109.168	.514	.933
KKG21	80.17	106.833	.770	.930
KKG22	80.30	104.493	.746	.929
KKG23	80.07	108.685	.645	.931
KKG24	80.40	109.972	.435	.934
KKG25	80.13	107.775	.541	.932
KKG26	80.40	104.386	.663	.931

Lampiran 6.

Angket Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru

Pengantar

Dengan hormat, semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu menyertai Bapak/Ibu Guru dalam melaksanakan Tugas Pengabdian Kepada Nusa dan Bangsa ini. Saat ini bapak/ibu sedang membaca kuesioner/angket penelitian yang berjudul “Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Ngawen”. Tujuan kajian ini adalah untuk meninjau pandangan Bapak/Ibu tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di sekolah tempat Bapak/Ibu bekerja. Kajian ini bukan bertujuan untuk ‘menguji’ atau ‘menilai’ Bapak/Ibu terhadap tipe kepemimpinan kepala sekolah serta kepuasan guru yang dikemukakan dalam kuesioner ini. Agar penelitian ini berjalan dengan baik dan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, diharapkan kiranya bapak/ ibu dapat mengisi kuesioner/angket ini dengan terbuka dan sebenarnya. Jawaban yang bapak/ibu berikan tetap kami rahasiakan dan dijamin tidak berpengaruh negatif terhadap karir dan pekerjaan bapak/ibu. Demikian disampaikan atas perhatian dan partisipasinya diucapkan banyak terima kasih.

Peneliti,

Megasari

IDENTITAS RESPONDEN

Sekolah Tempat Tugas

- 1) Nama Sekolah :
- 2) Alamat Sekolah :
- 3) Jenis Kelamin :

B. Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

Petunjuk :

Berikut disajikan pernyataan-pernyataan tentang Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah. Mohon kepada bapak/ibu untuk bersedia memberikan bantuannya dengan mengisi angket tipe kepemimpinan kepala sekolah di sekolah tempat Anda bekerja dengan memberi tanda (✓) pada kolom skala. Se jauh mana persetujuan Anda dengan pernyataan-pernyataan di bawah ini.

Keterangan

- | | | | |
|---|-----------------------|---|-----------------|
| 1 | : Sangat Tidak Sesuai | 3 | : Sesuai |
| 2 | : Tidak Sesuai | 4 | : Sangat Sesuai |

Contoh pengisian angket:

NO	Pernyataan	1	2	3	4
1	Kepala sekolah menjadi pemegang kekuasaan tertinggi di sekolah	✓			

Daftar pernyataan dan pilihan jawaban untuk angket tipe kepemimpinan kepala sekolah

No	Pernyataan	1	2	3	4
1.	Kepala Sekolah memutuskan sendiri program sekolah.				
2	Kepala Sekolah membagi sendiri tugas mengajar kepada guru.				
3	Kepala sekolah selalu melibatkan guru dalam mengambil keputusan di sekolah.				
4	Kepala Sekolah memberikan semua tugasnya kepada guru dalam menjalankan program sekolah.				
5	Kepala Sekolah tidak memberi kesempatan guru untuk berpendapat tentang pengembangan diri dan kepribadian diri.				

No	Pernyataan	1	2	3	4
6	Kepala sekolah mau menerima masukan guru dalam pembagian tugas mengajar.				
7	Kepala sekolah tidak memberikan kesempatan kepada para guru untuk memberikan saran pada saat rapat sekolah.				
8	Dalam rapat kepala sekolah menyerahkan segala sesuatu kepada para guru mulai dari penetapan tujuan, prosedur kegiatan-kegiatan, serta sarana dan prasarana				
9	Kepala Sekolah merasa pintar dan merasa tanggungjawab sendiri atas kemajuan sekolah				
10	Kepala sekolah bersikap terbuka dengan selalu membicarakan permasalahan yang dialami oleh sekolah dengan para guru.				
11	Kepala sekolah meminta pertimbangan kepada guru dalam memutuskan aturan dan sanksi terhadap permasalahan di sekolah.				
12	Kepala Sekolah tidak peduli dengan prestasi yang dicapai oleh guru.				
13	Kepala sekolah memberikan pujian dan dukungan penuh ketika ada guru yang berprestasi.				
14	Kepala Sekolah selalu membiarkan guru untuk mengembangkan prestasi kerja sendiri.				
15	Dalam rapat Kepala Sekolah menyerahkan segala sesuatu kepada para guru mulai dari penetapan tujuan, prosedur kegiatan-kegiatan, serta sarana dan prasarana				
16	Kepala Sekolah memperhatikan konflik-konflik yang terjadi pada guru dan pegawai di sekolah				
17	Kepala sekolah tidak pernah mengadakan <i>briefing</i> dengan guru untuk mengevaluasi kegiatan pembelajaran.				
18	Kepala Sekolah menuntut guru membuat rencana dan pembelajaran yang baik serta secepat mungkin.				
19	Kepala Sekolah membebaskan guru dalam menjalankan tugas tanpa aturan dan sangsi yang ketat.				
20	Kepala Sekolah membatasi kebebasan para guru untuk menyampaikan pendapat mengenai pengembangan kompetensi guru.				
21	Kepala Sekolah memberi kesempatan guru untuk mengeluarkan pendapat saat rapat.				

No	Pernyataan	1	2	3	4
22	Guru mendapatkan bimbingan penuh dari Kepala Sekolah dalam mencapai tujuan pembelajaran.				
23	Kepala Sekolah menentukan aturan dan sangsi yang ketat kepada guru yang melakukan kesalahan dalam melakukan tugas.				
24	Kepala sekolah mengadakan evaluasi bersama guru tentang kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan.				
25	Kepala sekolah membiarkan guru yang kinerjanya menurun.				
26	Kepala sekolah menyalahkan guru jika pembelajaran tidak berhasil.				
27	Kepala Sekolah tidak berperan dalam menyatukan, mengarahkan, mengkoordinir, serta menggerakkan anggotanya dalam menjalankan tugas.				

B. PENILAIAN KEPUASAN KERJA GURU

Petunjuk : Berikut disajikan pernyataan-pernyataan tentang Kepuasan Kerja Guru.

Mohon kepada bapak/ibu untuk bersedia memberikan bantuannya dengan mengisi angket kepuasan kerja guru di sekolah tempat Anda bekerja dengan memberi tanda (√) pada kolom skala. Se jauh mana persetujuan Anda dengan pernyataan-pernyataan di bawah ini.

Keterangan

1 : Sangat Tidak Sesuai 3 : Sesuai
2 : Tidak Sesuai 4 : Sangat Sesuai

Daftar pernyataan dan pilihan jawaban untuk angket kepuasan kerja guru.

NO	Pernyataan	1	2	3	4
1	Saya merasa fasilitas tempat kerja sudah memadai.				
2	Tempat kerja saya strategis dan dekat dengan jalan raya.				
3	Saya merasa fasilitas pembelajaran sudah tidak layak digunakan untuk proses KBM.				
4	Saya merasa sekolah selalu memberikan fasilitas yang saya butuhkan untuk pengembangan prestasi.				
5	Saya merasa masyarakat menghargai profesi guru				

No	Pernyataan	1	2	3	4
6	Saya merasa kenaikan pangkat dan golongan profesi guru relatif sulit				
7	Kepala Sekolah selalu memeriksa kehadiran guru secara rutin				
8	Kepala Sekolah bertindak adil dalam pembagian tugas tambahan kepada guru				
9	Saya merasa penghasilan setiap bulan yang diterima besarnya sudah sesuai dengan harapan				
10	Saya merasa tunjangan jabatan yang diterima besarnya sudah sesuai				
11	Saya merasa setiap kenaikan gaji berkala, jatuh temponya tepat				
12	Saya akan tetap bekerja ikhlas meskipun profesi guru gajinya pas-pasan				
13	Gaji saya hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok/dasar				
14	Saya merasa supervisi Kepala Sekolah dapat dipakai sebagai koreksi kelemahan kerja guru				
15	Saya merasa supervisi Kepala Sekolah dapat berpengaruh baik terhadap kinerja guru				
16	Supervisi kepala sekolah membuat saya tertekan ketika mengajar				
17	Saya merasa cara Kepala Sekolah selalu menanggapi pendapat dari guru				
18	Rekan kerja saya sikapnya ramah, santun, dan penuh kekeluargaan				
19	Saya selalu bekerjasama dengan rekan kerja di sekolah sehingga tercipta rasa persaudaraan				
20	Saya merasa iri melihat guru lain prestasinya lebih tinggi dari saya				
21	Rekan-rekan kerja saya membuat saya semangat bekerja				
22	Saya merasa promosi jabatan di lingkungan kerja saya cukup adil, demokratis dan transparan				
23	Saya merasa Kepala Sekolah sudah tepat memilih para wakilnya berdasarkan prestasi				
24	Saya di beri kesempatan dari kepala sekolah untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan guna mengembangkan potensi				
25	Kebijakan promosi jabatan membuat semangat kerja saya tidak meningkat				
26	Kedudukan saya saat ini tidak sesuai dengan prestasi saya dalam bekerja				

Lampiran 7. Rekapitulasi Hasil Penelitian

S	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	B23	B24	B25	B26	B27	TKK	KET	KKG
1	1	1	3	2	2	3	2	1	1	4	3	2	4	3	1	4	2	2	1	2	3	4	1	2	2	2	1	59	3	74
2	1	2	3	2	2	4	2	1	2	4	4	2	4	2	2	4	2	1	2	2	4	4	2	4	2	2	1	69	3	84
3	1	1	2	1	1	4	2	2	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	3	1	2	1	1	1	44	1	40
4	1	1	4	1	1	4	1	2	1	3	2	2	3	1	1	4	2	2	1	2	4	3	1	4	1	1	1	54	3	83
5	2	1	4	1	1	4	1	1	2	4	3	2	3	1	2	4	2	1	2	1	4	3	3	4	2	2	1	66	3	89
6	1	1	3	2	1	4	2	1	1	4	3	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	3	1	3	2	2	1	57	3	79
7	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	4	2	3	2	2	3	2	1	2	1	4	4	2	4	1	2	1	63	3	91
8	2	1	3	2	1	4	1	2	2	3	3	2	4	2	2	3	1	1	2	1	4	4	2	3	2	2	2	69	3	90
9	1	1	2	1	1	4	1	1	1	4	3	1	3	1	2	4	1	1	1	1	4	3	1	3	1	1	1	49	1	51
10	1	1	3	1	1	3	2	1	2	4	3	2	4	2	3	3	1	2	3	1	4	4	1	3	1	3	1	60	3	73
11	2	1	3	1	1	3	1	1	2	3	4	1	4	1	1	4	1	2	1	1	3	4	2	3	2	1	1	65	3	84
12	2	4	4	1	1	3	1	1	2	3	4	4	4	1	4	4	2	2	4	1	3	4	2	3	1	4	1	70	3	82
13	2	2	3	1	1	3	1	1	2	3	4	1	4	1	1	4	2	2	1	1	4	3	1	3	1	1	1	54	3	94
14	2	1	4	1	1	4	1	1	1	3	3	1	4	1	1	4	2	1	1	2	4	3	1	4	1	2	1	69	3	81
15	1	1	3	1	1	4	1	3	1	4	4	1	3	1	1	3	1	1	1	2	4	3	1	4	2	1	1	54	3	85
16	1	1	4	1	1	4	1	2	1	4	3	1	4	1	1	4	2	1	1	1	3	3	1	4	1	1	1	53	3	104
17	1	1	3	2	1	4	1	3	1	4	4	1	3	2	1	3	1	1	1	1	4	4	1	3	1	1	1	71	3	87
18	1	1	4	1	2	4	1	1	1	4	4	2	4	1	1	4	1	1	1	1	4	3	1	4	2	2	1	57	3	99
19	1	1	3	1	1	4	2	1	1	4	3	2	3	1	2	3	1	1	1	1	3	3	1	3	2	2	1	52	3	82
20	1	1	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	3	2	2	2	1	4	4	2	4	1	2	1	85	2	50
21	1	2	3	1	1	3	1	2	2	3	3	2	4	2	1	3	1	2	2	1	4	4	2	4	1	2	2	59	3	77
22	1	1	3	1	1	4	2	2	1	4	4	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	4	1	3	1	1	2	52	3	84
23	2	1	4	1	1	4	1	1	1	4	4	2	3	2	1	4	1	1	1	3	4	4	1	2	1	2	2	81	2	49
24	1	2	4	1	1	4	2	1	1	4	4	2	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	2	55	3	76
25	2	2	4	1	1	4	1	1	2	4	4	2	4	1	1	4	1	2	1	1	4	4	1	3	1	2	2	60	3	101
26	1	2	4	2	2	4	1	2	1	3	4	2	4	1	1	4	1	1	2	1	4	4	1	2	1	2	2	85	2	47

27	1	2	4	1	1	4	1	1	1	4	4	2	4	1	1	4	2	1	4	1	4	4	1	2	1	1	2	59	3	87
28	1	2	4	1	1	4	1	2	1	3	3	2	4	1	1	4	1	1	2	1	4	4	2	4	1	2	2	59	3	98
29	1	2	4	1	2	4	1	2	1	4	4	1	4	2	1	4	1	1	3	1	4	4	1	3	3	3	2	93	3	96
30	1	2	4	1	2	4	1	1	1	4	3	1	4	2	1	4	2	1	2	1	3	4	1	4	1	1	2	58	3	76
31	1	1	4	1	2	3	1	1	2	4	4	1	2	1	1	4	1	2	1	2	3	3	1	3	1	1	1	52	3	86
32	1	1	3	1	1	3	1	1	2	4	4	1	4	1	2	3	1	2	1	1	4	3	1	3	1	1	1	84	2	40
33	1	1	3	1	2	3	1	1	3	4	3	1	4	1	1	3	1	3	1	1	4	4	2	3	2	2	1	57	3	82
34	1	1	3	2	2	4	1	2	1	4	4	1	3	1	2	3	2	1	2	1	3	4	2	3	1	1	2	91	2	48
35	1	1	4	1	2	4	1	1	1	3	4	1	3	1	1	4	2	1	2	1	3	4	2	3	1	1	1	54	3	72
36	1	1	4	1	2	4	1	1	1	3	3	2	4	1	2	4	1	1	1	1	4	4	1	4	2	1	2	57	3	89
37	2	2	4	1	2	4	1	1	1	4	3	1	4	2	1	4	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	2	92	2	31
38	2	1	4	2	2	4	1	2	2	4	4	2	4	3	1	4	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	70	3	87
39	2	1	4	1	2	4	1	2	2	4	3	1	4	4	2	4	1	2	2	1	4	4	2	4	2	2	2	67	3	97
40	2	1	4	1	1	4	1	2	1	4	4	1	4	2	2	4	1	1	1	1	3	4	1	4	2	1	1	98	2	36
41	2	1	3	1	1	3	1	2	1	3	4	2	3	1	1	3	1	1	1	2	4	4	2	4	2	2	1	56	3	76
42	2	2	4	1	1	4	3	1	1	3	4	2	3	4	1	4	1	1	1	2	4	4	2	4	2	2	2	65	3	79
43	1	2	4	1	2	4	1	1	2	4	4	1	4	2	2	4	1	2	1	2	4	4	2	3	1	2	2	106	2	39
44	1	1	4	2	2	1	1	1	1	4	4	1	4	1	2	4	1	1	2	2	4	4	1	4	1	2	2	58	3	81
45	1	2	4	1	3	1	1	1	1	4	4	1	4	4	1	4	2	1	4	1	3	4	2	4	1	2	2	63	3	91
46	1	2	4	2	1	4	1	2	1	4	4	1	1	1	2	4	1	1	2	1	3	4	2	4	2	2	2	105	2	31
47	1	1	4	2	2	4	4	2	2	4	4	1	3	1	1	4	1	2	3	1	3	4	1	3	2	1	1	62	3	92
48	1	1	3	2	1	3	4	1	1	4	4	2	3	1	1	3	2	1	2	1	3	4	1	4	1	1	1	56	3	91
49	1	2	3	2	1	4	1	1	1	4	4	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	99	2	48
50	2	1	3	2	1	4	1	1	1	4	4	1	4	1	1	3	1	1	1	1	3	4	2	3	1	2	2	55	3	98
51	2	1	3	2	1	4	1	1	1	4	4	1	4	1	1	3	1	1	1	1	3	4	1	3	2	1	2	54	3	93
52	2	1	3	2	1	2	2	1	1	4	3	2	4	1	2	3	1	1	1	1	3	4	2	3	1	1	2	106	2	29
53	2	2	3	1	1	2	2	1	2	3	3	2	4	2	1	3	1	2	1	1	3	4	2	3	2	1	1	55	3	89
54	1	1	4	1	1	4	2	1	2	4	3	2	3	2	1	4	1	2	1	1	3	4	1	4	1	1	1	56	3	88

55	1	1	4	1	2	4	2	1	2	4	3	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	3	1	1	2	119	2	40
56	1	2	3	1	2	3	1	2	2	4	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	4	1	4	1	2	2	54	3	99	
57	1	1	4	2	1	3	1	2	2	3	4	1	3	2	1	4	2	1	2	2	3	4	1	4	2	2	1	59	3	65	
58	1	1	4	2	1	4	1	1	3	4	3	1	3	2	1	4	1	1	1	1	4	3	2	3	2	1	1	114	2	47	
59	1	1	4	2	1	3	1	1	3	4	2	1	3	1	1	4	1	1	1	1	4	3	2	3	1	1	1	52	3	79	
60	1	1	4	2	1	3	1	1	3	4	3	1	3	2	2	4	1	3	1	1	3	3	2	3	1	1	1	56	3	77	
61	1	1	4	1	2	4	1	1	3	3	3	1	4	1	2	4	1	3	1	1	4	4	4	4	1	1	1	122	2	37	
62	2	1	4	1	1	3	1	2	1	4	4	1	3	2	1	4	2	1	1	1	3	4	2	4	1	3	1	58	3	81	
63	1	1	4	2	1	4	1	1	2	4	3	2	3	2	1	4	2	2	2	2	4	3	2	1	1	2	2	59	3	71	
64	1	1	4	1	1	4	1	2	1	4	3	1	4	2	2	4	2	1	2	2	4	3	2	3	2	2	2	125	2	41	
65	1	1	4	2	1	4	1	2	2	4	3	2	3	2	2	4	2	2	2	1	4	3	2	4	1	2	2	63	3	92	
66	2	1	4	2	2	4	2	2	1	4	4	2	4	2	2	4	2	1	2	3	4	4	3	4	2	2	1	136	2	30	
67	1	1	4	2	1	3	1	1	2	3	4	1	3	1	1	4	1	2	2	1	3	4	1	3	1	1	1	53	3	83	
68	1	2	3	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	2	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	3	1	1	53	3	85	
69	4	2	4	1	2	4	2	2	1	4	4	2	4	1	2	4	2	1	1	2	3	4	2	4	2	1	1	135	2	46	
70	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	4	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	2	4	2	1	1	49	1	45	
71	1	1	3	1	1	4	1	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	4	4	3	3	1	2	2	52	3	93	
72	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	1	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	143	2	30	
73	1	1	3	1	1	3	1	1	1	4	4	1	3	2	1	3	1	1	2	1	3	3	3	4	1	1	1	52	3	85	
74	1	1	3	1	1	3	1	1	1	4	3	2	3	2	1	3	1	1	2	2	3	4	2	3	1	2	1	53	3	94	
75	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	4	3	2	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	1	149	2	47	
76	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	4	3	2	4	1	1	1	45	1	50	
77	1	1	4	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	1	1	4	1	1	2	1	3	3	1	1	1	2	1	48	1	47	
78	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	149	2	35	
79	1	1	4	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	2	3	1	1	1	2	3	3	1	2	1	2	2	49	1	29	
80	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	2	47	1	27	
81	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	3	154	2	32	
82	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	2	1	1	46	1	35	

83	1	1	4	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	2	1	4	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	48	1	36
84	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	4	3	2	4	2	2	3	2	4	4	2	4	3	3	2	160	2	31
85	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	2	3	1	1	2	2	3	3	1	4	1	1	2	48	1	33
86	1	1	3	1	1	4	1	1	1	3	3	1	3	1	1	4	1	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	49	1	40
87	2	2	4	2	2	3	2	2	2	4	4	2	4	3	1	4	2	2	2	2	4	4	2	4	1	2	2	157	2	44
88	2	1	3	1	1	3	1	1	1	3	2	1	3	1	1	3	1	1	1	2	3	3	1	3	1	1	1	46	1	47
89	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	43	1	44
90	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	164	2	35
91	2	1	4	1	1	3	1	1	1	3	2	1	3	1	1	3	1	1	2	1	3	3	1	3	1	1	2	48	1	34
92	1	1	3	1	1	3	1	1	2	3	1	1	3	1	1	4	1	2	2	1	3	3	1	1	1	3	1	47	1	50
93	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	3	3	169	2	45
94	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	2	3	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	46	1	41
95	1	1	3	1	1	4	1	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	2	1	3	3	1	1	1	1	1	45	1	42
96	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	3	1	170	2	46
97	1	1	3	1	1	3	1	1	2	3	3	1	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	47	1	36
98	2	2	4	2	2	4	3	2	2	3	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	4	2	2	4	173	2	46
99	2	1	3	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	2	2	3	3	1	3	1	1	1	48	1	45
100	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	2	1	1	46	1	34
101	2	2	4	2	2	4	2	1	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	3	4	177	2	44
102	1	1	3	1	1	3	1	2	1	3	1	1	3	1	2	3	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	45	1	39
103	2	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	4	1	2	3	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	46	1	35
104	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	4	1	2	2	175	2	39
105	1	1	3	1	1	3	2	1	2	3	3	1	3	1	1	3	2	2	1	2	3	3	1	3	1	1	2	51	1	38
106	1	1	3	1	1	3	1	2	1	4	3	1	3	1	1	3	1	1	2	1	3	3	1	3	1	1	1	48	1	41
107	1	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4	2	187	2	31
108	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	3	1	3	1	1	3	1	1	1	2	3	3	1	3	1	1	1	45	1	47
109	1	1	4	1	2	3	1	1	1	3	2	1	3	1	1	3	1	1	1	2	4	2	1	3	1	2	1	48	1	30
110	1	2	4	2	3	4	2	2	2	4	4	2	4	3	2	4	2	2	2	2	4	4	1	4	2	4	2	184	2	42

111	1	1	4	1	1	3	2	1	1	3	3	1	3	2	1	4	1	1	2	1	3	2	1	3	1	1	2	50	1	46
112	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	2	2	3	1	1	2	1	3	3	1	1	1	2	1	47	1	44
113	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	3	188	2	39
114	1	1	3	1	3	3	1	2	1	3	3	1	3	2	1	3	2	1	1	1	1	3	1	3	1	2	1	49	1	48
115	1	1	4	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	1	4	1	1	1	1	4	3	1	4	1	1	1	49	1	30
116	1	2	4	1	2	4	1	2	2	4	4	2	4	2	2	4	3	2	2	1	4	4	2	4	2	3	2	186	2	43
117	1	2	4	2	1	3	2	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	45	1	41
118	2	2	4	2	3	3	2	1	2	4	3	1	2	1	2	3	1	1	2	1	4	3	2	4	2	1	1	59	3	91
1: OTORITER, 2: BEBAS, 3: DEMOKRATIS																														

DEMOKRATIS : 54

BEBAS : 33

OTORITER : 31

Lampiran 8.

Uji Prasyarat Analisis

A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Total_KK G
Normal Parameters ^{a,,b}	N	118	118	118	118
	Mean	12.99	32.30	33.12	93.10
	Std. Deviation	3.217	3.326	2.461	4.233
Most Extreme Differences	Absolute	.163	.143	.208	.076
	Positive	.163	.133	.121	.069
	Negative	-.107	-.143	-.208	-.076
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.775	1.554	2.256	.822
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.004	.016	.000	.509

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B. Uji Linieritas

ANOVA Table

		F	Sig.
Total_KKG * Otoriter	Between Groups (Combined)	1.234	.266
	Linearity	.392	.532
	Deviation from Linearity	1.304	.227

ANOVA Table

		F	Sig.
Total_KKG * Bebas	Between Groups (Combined)	2.003	.027
	Linearity	4.677	.033
	Deviation from Linearity	1.781	.061

ANOVA Table

		F	Sig.
Total_KKG * Demokratis	Between Groups (Combined)	4.000	.000
	Linearity	26.720	.000
	Deviation from Linearity	1.476	.166

C. Uji Multikolonieritas**Correlations**

		Total_KK G	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Total_KK G	1.000	.057	.190	.426
	X1	.057	1.000	-.084	.051
	X2	.190	-.084	1.000	.383
	X3	.426	.051	.383	1.000
Sig. (1-tailed)	Total_KK G	.	.269	.020	.000
	X1	.269	.	.182	.292
	X2	.020	.182	.	.000
	X3	.000	.292	.000	.
N	Total_KK G	118	118	118	118
	X1	118	118	118	118
	X2	118	118	118	118
	X3	118	118	118	118

Lampiran 10.

Uji Hipotesis

No	Karakteristik	Frekuensi	Prosentase
1	Tipe Kepemimpinan Otoriter	31	26,27%
2	Tipe Kepemimpinan Bebas	33	27,97%
3	Tipe Kepemimpinan Demokratis	54	45,76%
Jumlah		118	100%

No	Keterangan	Koefisien korelasi (ρ)	Tingkat Signifikan
1	Tipe Kepemimpinan Otoriter (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)	0.052	Sangat rendah
2	Tipe Kepemimpinan Bebas (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)	0.045	Sangat rendah
3	Tipe Kepemimpinan Demokratis (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)	0.707	Kuat/baik

No	Tipe Kepemimpinan	Kepuasan Kerja				
		f_o	f_h	$f_o - f_h$	$(f_o - f_h)^2$	$\frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$
1	Otoriter	31	39,33	-8,33	69,39	1,76
2	Bebas	33	39,33	-6,33	40,07	1,02
3	Demokratis	54	39,33	14,66	214,92	5,46
Jumlah		118	118	0	-	8,24



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Alamat : Karangmalang, Yogyakarta 55281

Telp.(0274) 586168 Hunting, Fax.(0274) 540611;

Dekan Telp. (0274) 520094 Telp.(0274) 586168 Psw. 417

E-mail: humas_fip@uny.ac.id Home Page: <http://fip.uny.ac.id>



Certificate No. QSC 00687

Nomor : ~~5886~~ /UN34.11/PL/2013

4 Oktober 2013

Hal : Permohonan Ijin Observasi

Yth. **Kepala Sekolah Dasar di Kec. Ngawen
Ngawen Gunungkidul**

Bersama ini diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Pendidikan Prasekolah dan Sekolah Dasar Program Studi SI PGSD Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, maka mahasiswa sbb :

Nama : Megasari
NIM : 10108241017
Sem/Jur/Prodi : VII / PPSD/ PGSD

Diwajibkan melaksanakan kegiatan Observasi: **Data Guru SD** untuk memenuhi tugas mata kuliah: **Skripsi** dengan dosen pengampu: **Bambang Saptono, M.Si. dan Dwi Yunairifi, M.Si.** Sehubungan dengan itu perkenalkanlah kami memintakan ijin mahasiswa tersebut diatas untuk melaksanakan kegiatan observasi pada instansi/lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik serta terkabulnya permohonan ini diucapkan terima kasih.



Wakil Dekan II,

Sungkono, M.Pd,

NIP 19611003 198703 1 001

Tembusan :
Ketua Jurusan SI PGSD



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Alamat : Karangmalang, Yogyakarta 55281

Telp.(0274) 586168 Hunting, Fax.(0274) 540611;

Dekan Telp. (0274) 520094 Telp.(0274) 586168 Psw. 417

E-mail: humas_fip@uny.ac.id Home Page: <http://fip.uny.ac.id>



Certificate No. QSC 00687

Nomor : ~~5886~~ /UN34.11/PL/2013

4 Oktober 2013

Hal : Permohonan Ijin Observasi

Yth. **Kepala UPT di Kecamatan Ngawen**
Ngawen Gunungkidul

Bersama ini diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Pendidikan Prasekolah dan Sekolah Dasar Program Studi SI PGSD Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, maka mahasiswa sbb :

Nama : Megasari
NIM : 10108241017
Sem/Jur/Prodi : VII / PPSD/ PGSD

Diwajibkan melaksanakan kegiatan Observasi: **Data Guru SD** untuk memenuhi tugas mata kuliah: **Skripsi** dengan dosen pengampu: **Bambang Saptono,M.Si. dan Dwi Yunairifi,M.Si.** Sehubungan dengan itu perkenankanlah kami memintakan ijin mahasiswa tersebut diatas untuk melaksanakan kegiatan observasi pada instansi/lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik serta terkabulnya permohonan ini diucapkan terima kasih.



Wakil Dekan II,

Sungkono, M.Pd,
NIP 19611003 198703 1 001

Tembusan :
Ketua Jurusan SI PGSD



PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL
UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN NGAWEN
SD NEGERI BULUREJO II

Alamat. Bulurejo, Bulurejo, Semin, Gunungkidul, Yogyakarta 55854

SURAT KETERANGAN UJI COBA INSTRUMEN

Nomor: 255/Ks.B2/xII/2013

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Saribut Lana, S. Pd
NIP : 19620427 198012 1 001
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa:

Nama : Megasari
NIM : 10108241017
Prodi/Jurusan : PGSD/PPSD
PT/Instansi : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melakukan uji coba instrument penelitian di SD Negeri Bulurejo II dengan judul **“PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN NGAWEN KABUPATEN GUNUNGKIDUL.”**

Demikian surat keterangan ini agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya



6 Desember 2013

Kepala Sekolah

Saribut Lana, S. Pd

NIP 19620427 198012 1 001



**PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL
UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN NGAWEN
SD NEGERI BENDUNG I**

Alamat. Bendung, Semin, Gunungkidul, Yogyakarta 55854

SURAT KETERANGAN UJI COBA INSTRUMEN

Nomor: 54/Bd.1/XII/2013

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sukrisno, S. Pd
NIP : 19580818 197912 1 004
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa:

Nama : Megasari
NIM : 10108241017
Prodi/Jurusan : PGSD/PPSD
PT/Instansi : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melakukan uji coba instrument penelitian di SD Negeri Bendung I dengan judul **“PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN NGAWEN KABUPATEN GUNUNGKIDUL.”**

Demikian surat keterangan ini agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Sumat, 6 Desember 2013
Kepala Sekolah

Sukrisno, S. Pd
NIP. 19580818 197912 1 004




**PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL
UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN NGAWEN
SD NEGERI SEMIN III**

Alamat. Tahunan, Bulurejo, Semin, Gunungkidul, Yogyakarta 55854

SURAT KETERANGAN UJI COBA INSTRUMEN

Nomor:

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sri Widayati, S. Pd
NIP : 19690615 199312 2 001
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa:

Nama : Megasari
NIM : 10108241017
Prodi/Jurusan : PGSD/PPSD
PT/Instansi : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melakukan uji coba instrument penelitian di SD Negeri Semin III dengan judul
**“PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN
NGAWEN KABUPATEN GUNUNGKIDUL.”**

Demikian surat keterangan ini agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya



Junat, 6 Desember 2013
Kepala Sekolah

Sri Widayati, S. Pd
NIP. 19690615 199312 2 001



**PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL
UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN NGAWEN
SD NEGERI KALITEKUK**

Alamat. Kalangan, Kalitekuk, Semin, Gunungkidul, Yogyakarta 55854

SURAT KETERANGAN UJI COBA INSTRUMEN

Nomor:

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sumarna, S. Pd
NIP : 19640304 199312 1 001
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa:

Nama : Megasari
NIM : 10108241017
Prodi/Jurusan : PGSD/PPSD
PT/Instansi : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melakukan uji coba instrument penelitian di SD Negeri Kalitekuk dengan judul
**“PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN
NGAWEN KABUPATEN GUNUNGKIDUL.”**

Demikian surat keterangan ini agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Jum'at, 6 Desember 2013
Kepala Sekolah

Sumarna, S. Pd
NIP. 19640304 199312 1 001





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Alamat : Karangmalang, Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 586168 Hunting, Fax. (0274) 540611; Dekan Telp. (0274) 520094
Telp. (0274) 586168 Psw. (221, 223, 224, 295, 344, 345, 366, 368, 369, 401, 402, 403, 417)



Certificate No. QSC 00687

No. : 7714 /UN34.11/PL/2013
Lamp. : 1 (satu) Bendel Proposal
Hal : Permohonan izin Penelitian

7 Desember 2013

Yth. Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
Cq. Kepala Biro Administrasi Pembangunan
Setda Provinsi DIY
Kepatihan Danurejan
Yogyakarta

Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Pendidikan Prasekolah dan Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Megasari
NIM : 10108241017
Prodi/Jurusan : PGSD/PPSD
Alamat : Ngawen, Kampung, Ngawen, Gunungkidul

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami memintakan izin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh data penelitian tugas akhir skripsi
Lokasi : SDN di Kecamatan Ngawen
Subyek : Kepala Sekolah dan Guru
Obyek : Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru
Waktu : Desember 2013-Februari 2014
Judul : Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngawen Kabupaten Gunungkidul

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Haryanto, M.Pd.
NIP 19600902 198702 1 0014

Tembusan Yth:

1. Rektor (sebagai laporan)
 2. Wakil Dekan I FIP
 3. Ketua Jurusan PPSD FIP
 4. Kabag TU
 5. Kasubbag Pendidikan FIP
 6. Mahasiswa yang bersangkutan
- Universitas Negeri Yogyakarta



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH
Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN IJIN

070 /Reg / VI / **8415** / 12 /2013

Membaca Surat : **Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta**

Nomor : **7714/UN34.11/PL/2013**

Tanggal : **07 Desember 2013**

Perihal : **IJIN RISET**

Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006 tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam Melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 tahun 2008 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **Megasari**

NIP/NIM : **10108241017**

Alamat : **Karangmalang - Yogyakarta**

Judul :

**PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU
SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN NGAWEN KABUPATEN GUNUNGKIDUL**

Lokasi : **Kab. Gunungkidul**

Waktu : **11 Desember 2013** s/d **11 Maret 2014**

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan *softcopy* hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam bentuk *compact disk* (CD) maupun mengunggah (*upload*) melalui website : adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan naskah cetakan asli yang sudah di syahkan dan di bubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentatati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website: adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta

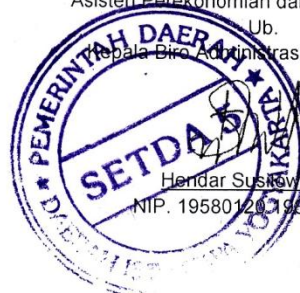
Pada tanggal **11 Desember 2013**

An. Sekretaris Daerah

Asisten Perekonomian dan Pengembangan

Ub.

Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Hendar Suskowiati, SH.

NIP. 19580120198503 2 003

Tembusan:

- 1 Yth. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (sebagai laporan)
- 2 Bupati Gunungkidul cq.KPPTSP
- 3 Ka. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga DIY
- 4 Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta
- 5 Yang Bersangkutan



PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL

KANTOR PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU

Alamat : Jl. Brigjen. Katamso No.1 Wonosari Telp. 391942 Kode Pos : 55812

SURAT KETERANGAN / IJIN

Nomor : 747/KPTS/XII/2013

Membaca : Surat dari Setda D.I Yogyakarta, Nomor : 070/Reg/V/8415/12/2013 , hal : Izin Penelitian

Mengingat : 1. Keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 9 Tahun 1983 tentang Pedoman Pendataan Sumber dan Potensi Daerah;

2. Keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 61 Tahun 1983 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelaksanaan Penelitian dan Pengembangan di lingkungan Departemen Dalam Negeri;

3. Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 38/12/2004 tentang Pemberian Izin Penelitian di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta;

Dijinkan kepada :

Nama : **MEGASARI NIM : 10108241017**

Fakultas/Instansi : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

Alamat Instansi : Karangmalang Yogyakarta

Alamat Rumah : Ngawen , Gunungkidul

Keperluan : Ijin Penelitian dengan judul " PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN NGAWEN KABUPATEN GUNUGKIDUL "

Lokasi Penelitian : Sekolah Dasar Se- Kecamatan Ngawen Kab. Gunungkidul

Dosen Pembimbing : Bambang Saptono, M.Si dan Dwi Yunairifi, M.Si

Waktunya : Mulai tanggal : 12/12/2013 sd. 12/02/2014

Dengan ketentuan :

Terlebih dahulu memenuhi/melaporkan diri kepada Pejabat setempat (Camat, Lurah/Kepala Desa, Kepala Instansi) untuk mendapat petunjuk seperlunya.

1. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
2. Wajib memberi laporan hasil penelitiannya kepada Bupati Gunungkidul (cq. BAPPEDA Kab. Gunungkidul).
3. Ijin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintah dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah.
4. Surat ijin ini dapat diajukan lagi untuk mendapat perpanjangan bila diperlukan.
5. Surat ijin ini dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan tersebut diatas. Kemudian kepada para Pejabat Pemerintah setempat diharapkan dapat memberikan bantuan seperlunya.

Dikeluarkan di : Wonosari

Pada Tanggal 12 Desember 2013

An. BUPATI GUNUNGKIDUL

KEPALA



Drs. AZIS SALEH

NIP. 19660603 198602 1 002

Tembusan disampaikan kepada Yth.

1. Bupati Kab. Gunungkidul (Sebagai Laporan) ;
2. Kepala BAPPEDA Kab. Gunungkidul ;
3. Kepala Kantor KESBANGPOL Kab. Gunungkidul ;
4. Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kab. Gunungkidul ;
5. Kepala Sekolah Dasar.....Kec. Ngawen Kab. Gunungkidul ;
6. Arsip ;



PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL
DINAS PENDIDIKAN
UPT TK DAN SD KECAMATAN NGAWEN
SD NEGERI SAMBIREJO

Alamat : Tobong, Sambirejo, Ngawen, Gunungkidul

SURAT KETERANGAN

Nomor : 46 /SD-SBR/XII/2013

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Yohanes Nyaman, S.Pd
NIP : 19620601 198201 1 001
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SDN Sambirejo

Menerangkan bahwa:

Nama : Megasari
NIM : 10108241017
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta
Alamat instansi : Karangmalang Yogyakarta
Alamat Rumah : Ngawen Gunungkidul

Yang bersangkutan diatas benar – benar telah melaksanakan penelitian di SD Negeri Sambirejo, Ngawen, gunungkidul.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar menjadikan maklum..

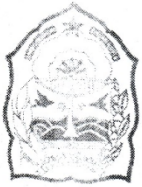


Ngawen, 13 desember 2013

Kepala Sekolah

Yohanes Nyaman, S.Pd

NIP. 19620601 198201 1 001



**PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA, DAN OLAH RAGA
UPT TK DAN SD KECAMATAN NGAWEN
SD NEGERI SAMBENG I**

Alamat : Sambeng I, Sambirejo, Ngawen, Gunungkidul, DIY ✉ 55853

SURAT KETERANGAN

Nomor : 500/SD.SB I/XII/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MARGANA, S.Pd
NIP. : 19670212 199401 1 001
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SD Negeri Sambeng 1

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : MEGASARI
NIM : 10108241017
Fakultas/Instansi : FIP/Universitas Negeri Yogyakarta
Alamat : Karangmalang Yogyakarta
Alamat Rumah : Ngawen, Gunungkidul, Yogyakarta

Telah mengadakan penelitian di SD Negeri Sambeng I, UPT TK dan SD Kecamatan Ngawen dari 12/12/2013 sampai dengan 12/02/2014.

Demikian Surat Keterangan ini saya buat dengan sesungguhnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Sambeng
Tanggal : 17 Desember 2013
Kepala Sekolah



MARGANA, S.Pd
Pembina, IV/a

NIP. 19670212 199401 1 001



**PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA, DAN OLAHRAGA
UPT TK DAN SD KECAMATAN NGAWEN
SD NEGERI TOBONG**

Alamat: Sambeng V, Sambirejo, Ngawen, Gunungkidul, DI Y 55853

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor. 041/SD.TB/XII/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : **TENTREM RAHAYU, M.Pd**
NIP : 19640815 199401 2 001
Pangkat/Gol. Ruang : Pembina IV/a
Jabatan : Kepala Sekolah SD Negeri Tobong
UPT TK dan SD Kecamatan Ngawen, Kabupaten Gunungkidul

Menerangkan bahwa ;

Nama : **MEGASARI**
NIM : 10108241017
Prodi/ Jurusan : PGSD/PPSD
PT/ Instansi : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melakukan penelitian di SD Negeri Tobong dengan judul **“PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI TOBONG DI KECAMATAN NGAWEN KABUPATEN GUNUNGKIDUL”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Sambeng V, 21 Desember 2013
Kepala Sekolah

TENTREM RAHAYU, M.Pd
NIP. 19640815 199401 2 001





PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA
UPT TK DAN SD KECAMATAN NGAWEN
SD NEGERI SAMBENG II

Alamat : Sambeng II, Sambirejo, Ngawen, Gunungkidul, DIY 55853

SURAT KETERANGAN

No : 18/SB.II/VIII/2013

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NGADIONO, S.Pd.I
NIP : 19590409 198403 1 003
Jabatan : Kepala Sekolah SD Negeri Sambeng II

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut ini :

Nama : **Megasari**
NIM : 10108241017
Tempat/ Tgl. Lahir : Gunungkidul, 12 April 1992
Fakultas/Intansi : FIP/UNY

yang bersangkutan telah melakukan penelitian di SDN Sambeng II, guna mencari data berkaitan judul skripsi tentang "Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SD Negeri di Kecamatan Ngawen Gunungkidul."

Demikian keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ngawen, 21 Desember 2013

Kepala Sekolah



NGADIONO, S.Pd.I
NIP.19590409 198403 1 003



**PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNG KIDUL
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA
UPT TK DAN SD KECAMATAN NGAWEN
SD NEGERI PURWAREJA**

Alamat : Purwareja, Jurangjero, Ngawen, Gunungkidul, ☒ 55853

SURAT KETERANGAN MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor : 16/SD.Pwrj/XII/2013

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : NGATIJAN, S. Pd
NIP : 19590503 1497912 1 002
Jabatan : Kepala Sekolah
Instansi Kerja : SD Negeri Purwareja

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : MEGASARI
NIM : 10108241017
Jurusan : PPSD
Prodi : PGSD

Telah melaksanakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Ngawen Gunungkidul**” pada bulan Desember 2013.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, Desember 2013

Kepala SD Negeri Purwareja



Ngatijan, S. Pd.

NIP. 19590503 197912 1 002



PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA
UPT TK DAN SD KECAMATAN NGAWEN
SD NEGERI GUNUNGGAMBAR

Alamat : Gununggambar, Kampung, Ngawen, Gunungkidul 55853

Email : sd_gununggambar@yahoo.com

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : SURIP, A.Ma.Pd.
NIP : 19600107 197912 1 005
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SDN Gununggambar, Kampung, Ngawen, Gunungkidul.
Alamat Instansi : Gununggambar, Kampung, Ngawen, Gunungkidul.

Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : MEGASARI
NIM : 10108241017
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Yogyakarta
Alamat Instansi : Karangmalang, Yogyakarta.

Mahasiswa tersebut diatas telah melaksanakan penelitian di SD Negeri Gununggambar sesuai dengan pedoman dan aturan seperti yang tertulis dalam Surat Ijin Penelitian.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ngawen, 31 Desember 2013

Kepala SD N Gununggambar



SURIP, A.Ma.Pd

NIP. 19600107 197912 1 005



PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA, DAN OLAH RAGA
UPT TK DAN SD KECAMATAN NGAWEN
SD NEGERI TANCEP I
Alamat : Sumberan, Tancep, Ngawen, Gunungkidul, Yk 55853

SURAT KETERANGAN
NO : 151 / SD.T.I / XII / 2013

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah Dasar Tancep I Ngawen Gunungkidul menerangkan bahwa :

Nama : Megasari
NIM : 10108241017
Fakultas/Instansi : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta
Alamat : Ngawen Gunungkidul

Telah melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngawen Kabupaten Gunungkidul di SD Negeri Tancep I tanggal 13 Desember 2013.

Demikian surat keterangan ini dibuat, semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ngawen, 13 Desember 2013





PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL
UPT TK DAN SD KECAMATAN NGAWEN
SD N TANCEP II

Alamat : Sendangrejo, Tancep, Ngawen, Gunungkidul.

SURAT KETERANGAN

Nomor : 220/SD.TC.II/XII/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : PAIRIN,S.Pd
NIP. : 19600517 1980112 1 003
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit kerja : SD Negeri Tancep II, Ngawen, Gunungkidul

Menerangkan bahwa

Nama : MEGASARI
NIM : 10108241017
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta
Alamat Instansi : Karangmalang Yogyakarta
Alamat rumah : Ngawen , Gunungkidul

Benar-benar telah melaksanakan penelitian di SD Negeri Tancep II, Ngawen, Gunungkidul.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar menjadikan maklum.

Ngawen, 13 Desember 2013

Kepala Sekolah



Pairin,S.Pd

NIP. 19600517 198012 1 003



PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL
UPT TK DAN SD KECAMATAN NGAWEN
SD NEGERI JURANGJERO

Alamat : Kranggan, Jurangjero, Ngawen; Gunungkidul, D. I. Yogyakarta 55853

SURAT KETERANGAN
Nomor : 14 /SDJ/ XII/ 2013

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : KASINO,S.Ag
NIP : 19570912 198304 1 001
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit kerja : SD N Jurangjero

Menerangkan bahwa:

Nama : MEGASARI
NIM : 10108241017
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta
Alamat instansi : Karangmalang Yogyakarta
Alamat rumah : Ngawen, Gunungkidul

Benar - benar telah melaksanakan penelitian di SD Negeri Jurangjero, Ngawen, Gunungkidul

Demikian surat keterangan ini dibuat agar menjadikan maklum.

Ngawen, 13 Desember 2013
Kepala Sekolah

KASINO,S.Ag
NIP : 19570912 198304 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL
UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN NGAWEN
SD NEGERI NGAWEN 1

Alamat. Kampung, Ngawen, Gunungkidul, Yogyakarta 55853

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 01/SDH/AG2/01/2014

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Parmin, S. Pd
NIP : 19590611 197912 1 003
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa:

Nama : Megasari
NIM : 10108241017
Prodi/Jurusan : PGSD/PPSD
PT/Instansi : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melakukan penelitian di SD Negeri Ngawen I dengan judul **“PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN NGAWEN KABUPATEN GUNUNGKIDUL.”**

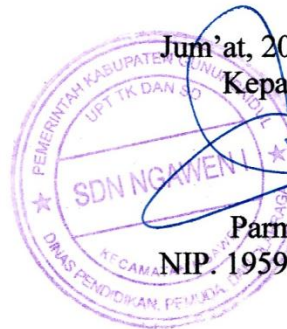
Demikian surat keterangan ini agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Jum'at, 20 Desember 2013

Kepala Sekolah

Parmin, S. Pd

NIP. 19590611 197912 1 003





PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA
UPT TK DAN SD KECAMATAN NGAWEN
SD NGAWEN II

Alamat : Kampung Lor, Kampung, Ngawen, Gunungkidul, DIY 55853

SURAT KETERANGAN

Nomor : 47 / KS / NGW II / XII / 2013

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SRI BASUKI, S.Pd.SD
NIP : 19630217 198303 2 005
Pangkat / Gol. Ruang : Pembina / IVa
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SD Negeri Ngawen II, UPT TK dan SD Kecamatan Ngawen

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : MEGASARI
NIM : 10108241017
Fakultas / Instansi : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta
Alamat Instansi : Karangmalang Yogyakarta
Alamat Rumah : Ngawen, Gunungkidul, D I Yogyakarta

Nama tersebut di atas benar-benar telah melaksanakan penelitian di SD Negeri Ngawen II .
Guna mencari data yang berkaitan dengan judul skripsi “ PENGARUH TIPE
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU
SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN NGAWEN GUNUNGKIDUL”.

Demikian surat keterangan ini saya buat sesuai dengan kenyataan yang sesungguhnya, agar
dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ngawen, 21 Desember 2013

Kepala Sekolah


SRI BASUKI, S.Pd.SD
NIP. 19630217 198303 2 005



**PEMERINTAHAN KABUPATEN GUNUNGKIDUL
UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN NGAWEN
SD NEGERI NGAWEN III
Alamat: Tempuran, Kampung, Ngawen, Gunungkidul**

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No: 42 /SD Ng 3 /XII/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Warsinah, S.Pd
NIP : 19590908 197912 2 008
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa:

Nama : Megasari
NIM : 10108241017
Prodi/Jurusan : PGSD/PPSD
PT/Instansi : UNY

Telah melakukan penelitian di SD Negeri Ngawen III dengan judul **Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngawen Kabupaten Gunungkidul.**

Demikian surat keterangan ini agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jum'at, 27 Desember 2013

Kepala Sekolah

SDN NGAWEN III
Kecamatan Ngawen
Kabupaten Gunungkidul
Warsinah, S.Pd
NIP. 19590908 197912 2



**PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA
UPT TK DAN SD KECAMATAN NGAWEN
SD NEGERI NGAWEN IV**

Alamat : Candi, Kampung, Ngawen, Gunungkidul, Kode Pos 55853

SURAT KETERANGAN

No : 49/SD.Ngw.IV/XII/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah SD Ngawen IV :

Nama : SUHERU, M.Pd
NIP : 19700508 199401 1 001
Alamat : Candi, Kampung, Ngawen, Gunungkidul

Menerangkan bahwa :

Nama : Megasari
NIM : 10108241017
Fakultas : FIP UNY

Benar-benar telah melakukan penelitian di SD Negeri Ngawen IV dari tanggal 14 s/d 21 Desember 2013.



Ngawen, 22 Desember 2013

Kepala Sekolah

SUHERU, M.Pd

NIP. 19700508 199401 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA
UPT TK DAN SD KECAMATAN NGAWEN
SD NEGERI PAGERJURANG
TERAKREDITASI "A"

Alamat : Pagerjurang, Kampung, Ngawen, Gunungkidul, 55853
Email : sdnegeripagerjurang@gmail.com

SURAT KETERANGAN
NO : 304/PGJ/I/2014

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah SD Negeri Pagerjurang menerangkan bahwa :

Nama : MEGASARI
Fakultas/Instansi : Fakultas Ilmu Pendidikan /Universitas Negeri Yogyakarta
Alamat : Karangmalang, Yogyakarta
Alamat Rumah : Ngawen, Kampung, Ngawen, Gunungkidul

Yang bersangkutan telah benar-benar melakukan Penelitian di SD Negeri Pagerjurang UPT TK dan SD Kecamatan Ngawen mulai tanggal 12 Desember 2013 .

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya, untuk selanjutnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ngawe, 15 Januari 2014
Kepala Sekolah



TRI HARTONO, S.Pd.SD
NIP 19631209 198604 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA
UPT TK DAN SD KECAMATAN NGAWEN
SDN BEJI

Alamat : Ngelo Lor, Beji, Ngawen, Gunungkidul, DIY, 55853

SURAT KETERANGAN

No : 110/BJ/XII/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah SDN Beji UPT TK dan SD Kecamatan Ngawen, Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Gunungkidul menerangkan bahwa :

Nama : MEGASARI
NIM : 10108241017
Fakultas/ Intansi : Fakultas Ilmu Pendidikan/ Universitas Negri Yogyakarta
Alamat Instansi : Karangmalang, Yogyakarta

Memberitahukan bahwa mahasiswa tersebut diatas telah melaksanakan penelitian di SDN Beji UPT TK dan SD Kecamatan Ngawen, Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Gunungkidul pada tanggal 15 Desember 2013.

Demikian Surat Keterangan ini dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Beji, 19 Desember 2013

Kepala Sekolah



SRI SAMKUSNATI, S.Pd.SD

NIP. 19600903 197912 2 004



PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA
UPT TK DAN SD KECAMATAN NGAWEN
SDN BENDO

Alamat : Tegalrejo, Beji, Ngawen, Gunungkidul, DIY

SURAT KETERANGAN

Nomor : 028/SD.B/XII/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SUKARNI, S.Pd
NIP : 19690503 199103 2 006
Pangkat/ Gol. : Pembina, IV/a
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SD Bendo UPT TK Dan SD Kec. Ngawen
Kabupaten Gunungkidul

Menerangkan bahwa :

Nama : MEGASARI
NIM : 10108241017
Instansi : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian dengan judul “PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN NGAWEN KABUPATEN GUNUNGKIDUL” pada tanggal 14 Desember s.d 21 Desember 2013.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ngawen, 21 Desember 2013

Kepala Sekolah



SUKARNI, S.Pd

NIP. 19690503 199103 2 006



PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA, DAN OLAH RAGA
UPT TK DAN SD KECAMATAN NGAWEN
SD N DAGURAN

Alamat: Daguran, Beji, Ngawen, Gunungkidul, DIY Kode Pos 55853

Email: sd.daguran@gmail.com

SURAT KETERANGAN

No. 32/SD.D/XII/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini:

nama : Drs. ALEX MURYADI, M.Pd., M.A.P.

jabatan : Kepala Sekolah

instansi : SD N Daguran UPT TK dan SD Kecamatan Ngawen

menerangkan bahwa:

nama : MEGASARI

NIM : 10108241017

instansi : Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD N Daguran.

Surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan seperlunya.



Daguran, 20 Desember 2013

Kepala Sekolah

Drs. ALEX MURYADI, M.Pd., M.A.P.

NIP 19580810 197802 1 010



PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA, DAN OLAH RAGA
UNIT PELAKSANA TEKNIS TK DAN SD KECAMATAN NGAWEN
SD NEGERI WATUSIGAR I

Alamat : Watusigar, Ngawen, Gunungkidul, D.I.Yogyakarta. Kode Pos : 55852

SURAT KETERANGAN

Nomor : 166 / SD.WT/ XII/ 2013

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SUBANDI,S.Pd
NIP : 19680309 199401 1 002
Pangkat/ Golongan : Pembina/ IVa
Jabatan : Kepala Sekolah SD N Watusigar I


Dengan ini menerangkan bahwa saudara :

Nama : MEGASARI
NIM : 10108241017
Fakultas/Instansi : Fakultas Ilmu Pendidikan/ Universitas Negeri Yogyakarta

Menerangkan bahwa mahasiswa diatas telah mengadakan penelitian di SDN Watusigar 1.

Demikian surat keterangan ini kami buat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Watusigar, 20 Desember 2013
Kepala SD N Watusigar I



SUBANDI,S.Pd
(Pembina, IV/a)
NIP. 19680309 199401 1 002



**PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAAHRAGA
UPT TK DAN SD KECAMATAN NGAWEN
SD NEGERI WATUSIGAR II**

Alamat : Randusari, Watusigar, Ngawen, Gunungkidul, DIY ✉ 55853

SURAT KETERANGAN MELAKSANAKAN PENELITIAN

No. 23/SD.WT II/XII/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SUDARDWIANTA, S.Pd.SD
NIP : 19651017 198703 1 006
Jabatan : Kepala Sekolah
Instansi Kerja : SD Negeri Watusigar II

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : MEGASARI
NIM : 10108241017
Jurusan : PPSD
Prodi : PGSD

Telah melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngawen Gunungkidul”**.
Pada bulan Desember 2013.

Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, Desember 2013

Kepala Sekolah SD Watusigar II



SUDARDWIANTA, S.Pd.SD

NIP. 19651017 198703 1 006



PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL
UPT TK SD KECAMATAN NGAWEN
SEKOLAH DASAR NEGERI NGAMPON
Alamat : Ngampon, Watusigar, Ngawen, Gunungkidul 55853

SURAT KETERANGAN

Nomor: 134/SD.NGP /XII/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHTADI, S.Pd.I
NIP : 19620130 198202 1 001
Jabatan : Kepala Sekolah
Instansi : SD Negeri Ngampon UPT TK dan SD Kecamatan Ngawen

Menerangkan bahwa :

Nama : MEGASARI
NIM : 10108241017
Fakultas/Instansi : Fakultas Ilmu Pendidikan/ Universitas Negeri Yogyakarta

Menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di atas telah mengadakan penelitian di SD N Ngampon.
Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.



H. MUHTADI, S.Pd.I

NIP.196201301982021001